

**“PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS
ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KAB. DELI SERDANG”**

Oleh :

CANDRA LADIANTO

NIM : 51. 143. 097

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2018 M / 1440 H

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS
ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KAB. DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara

Oleh :

CANDRA LADIANTO

NIM. 51.14.3.097



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018 M / 1440 H**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Candra Ladianto
NIM : 51143097
Tempat/Tanggal Lahir : Bakaran Batu, 04 Februari 1997
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jln. Mawar, Bakaran Batu, Lubuk Pakam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang**" adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 23 Oktober 2018

Yang membuat Pernyataan


Candra Ladianto
NIM. 51.14.3.097

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS
ORGANISASI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PPERDAGANGAN KAB. DELI SERDANG

Oleh :

CANDRA LADIANTO

NIM. 51.14.3.097

Dapat di Setujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Ekonomi Islam
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 23 Oktober 2018

PEMBIMBING I



ZUHRINAL M. NAWAWI, MA
NIP. 197608182007101001

PEMBIMBING II



SRI RAMADHANI, MM
NIP. 197510152005012004

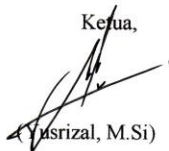
Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

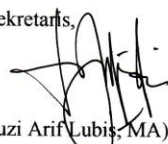


Dr. Marliyah, MA
NIP. 197601252003122003


Skripsi berjudul **"Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang"** an. Candra Ladianto, NIM 51143097 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 07 November 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.


Medan, 03 Desember 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

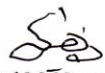
Ketua,

(Yusrizal, M.Si)
NIP. 197505222009011006

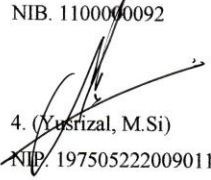
Sekretaris,

(Fauzi Arif Lubis, MA)
NIP. 198412242015031004

Anggota



1. (Nur Ahmadi Bi Rahmadi, M.Si)
NIB. 1100000093


2. (Mawaddah Irham, M.Ei)
NIB. 1100000092


3. (Zuhrinal M. Nawawi, MA)
NIP. 197608182007101001


4. (Yusrizal, M.Si)
NIP. 197505222009011006

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UIN-SU Medan


Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Candra Ladianto, 2018. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang” di bawah bimbingan bapak Zuhrinal M. Nawawi, MA sebagai pembimbing skripsi I, dan Ibu Sri Ramadhani, MM sebagai pembimbing skripsi II.

Pengukuran Kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi dalam menerapkan strategi yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi agar lebih baik di masa yang akan datang, penilaian sektor publik dilakukan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah, pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan pertanggung jawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinansi dengan menggunakan *SPSS 20.0 for Windows*. Dengan pengambilan sampel yang terdiri atas pegawai tetap sebanyak 96 orang dari populasi sebanyak 127 orang. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah $Y' = 26,475 + 0,282X$ artinya jika kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 1, maka produktivitas organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja pegawai dengan produktivitas organisasi. Hubungan antara kinerja pegawai dengan produktivitas organisasi diperoleh dari nilai $R \text{ square} = 0,139$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Produktivitas Organisasi

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Tuhan Yang Maha Pemberi Rahmat dan Tuhan Yang Maha Berkehendak yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang tampak maupun tersembunyi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang”**. Sholawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarganya yang telah membawa manusia dari perekonomian jahiliyah ke perekonomian syari'ah.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan gelar sarjana Ekonomi Islam pada program studi S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada mulanya penulis mengalami berbagai kendala, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini pun bisa juga diselesaikan. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan saran dan masukan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang teristimewa yang sangat berarti di hati penulis dengan mengucapkan ribuan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Adi Kiswanto dan Ibunda tercinta Sri Susilawati yang telah memberikan kasih sayang dan kepercayaan serta dukungan baik moril maupun material yang selama ini penulis nikmati, do'a restu dan dorongan semangat sehingga timbul kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan studi ini hingga ke jenjang sarjana.

2. Adik saya tercinta Selly Kumala Sari yang telah memberikan semangat, perhatian, dan do'anya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dan
3. Seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat, motivasi dan do'anya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berkat arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis haturkan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yaitu kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M. Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Marliyah, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Bisnis Islam Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Zuhri M. Nawawi, MA, selaku Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Sri Ramadhani, MM, selaku Pembimbing Skripsi II yang juga telah memberikan masukan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan bantuannya selama masa perkuliahan.
7. Terkhusus teman terdekat dan terbaik saya sejak berada di perkuliahan ini yaitu Filza Khalisya Nst dan Syahrida Hafni, yang selama ini sejak semester pertama sampai semester akhir selalu memberikan semangat, hiburannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman terbaik saya yang juga turut memberi semangat, saran, dan bantuannya dalam penulisan skripsi yang penulis tulis ini yaitu Fima Rosida, Ummi Hawa, Irmayana, Sulastri dan Fatma Sari Tanjung dan

9. Seluruh teman-teman seperjuangan EMS B angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat yang berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga kita semua sukses dan selalu memberi nama baik terhadap kampus kita tercinta. Amiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan maupun penyajian dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima kritikan dan saran dari semua pihak agar nantinya bisa dijadikan contoh untuk menyusun skripsi-skripsi selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT. Penulis memohon ampun dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 23 Oktober 2018

Penulis

Candra Ladianto

NIM. 51.14.3.097

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka	8
1. Kinerja Pegawai	8
1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	8
1.2. Karakteristik Kinerja Pegawai	10
1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	11
1.4. Penilaian Kinerja Pegawai	13
1.5. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai	14
1.6. Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam	14
2. Produktivitas	15
2.1. Pengertian Organisasi Publik	15
2.2. Pengertian Produktivitas Organisasi	16
2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi	18
2.4. Indikator Produktivitas	20
2.5. Upaya Peningkatan Produktivitas	21
2.6. Produktivitas Dalam Pandangan Islam	23
B. Kajian Terdahulu	24
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesa	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Poupulasi dan Sampel	30
E. Variabel Penelitian	32
F. Teknik Pengumpulan Data	32
G. Teknik Analisa Data	34

BAB IV TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum	38
1. Sejarah Singkat Disperindag	38
2. Visi dan Misi Disperindag	41
3. Struktur Organisasi Disperindag	42
B. Deskriptif Data Penelitian	43
1. Deskriptif Responden	43
2. Deskriptif Variabel Penelitian	46
C. Uji Persyaratan Analisis	57
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	58
D. Uji Asumsi Klasik	59
1. Uji Normalitas	59
E. Analisis Linier Sederhana	62
F. Koefisien Determinasi	67
G. Pembahasan Hasil Penelitian	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA 73

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Standar Penilaian Kinerja Pegawai Disperindag	5
Tabel 1.2. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Disperindag tahun 2017	5
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.5. Dsitribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 1 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas	46
Tabel 4.6 Dsitribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner .No. 2 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas	47
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No.3 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas	47
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 4 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas	48
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 5 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kualitas	48
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 6 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kualitas	49
Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 7 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kualitas	50
Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden Tentang kuesioner No. 8 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kualitas	50
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 9 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Ketepatan Waktu	51
Tabel 4.14. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 10 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Ketepatan Waktu	51
Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 11 Variabel Kinerja pegawai Indikator Ketepatan Waktu	52
Tabel 4.16. Dsitribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 12 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi	52
Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 13 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi	53
Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 14 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi	53

Tabel 4.19. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 15 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi	54
Tabel 4.20. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 16 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas	55
Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 17 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas	55
Tabel 4.22. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 18 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas	56
Tabel 4.23. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 19 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas	56
Tabel 4.24. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 20 Variabel Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas	57
Tabel 4.25. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X)	58
Tabel 4.26. Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Organisasi (Y) ...	58
Tabel 4.27. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (X)	59
Tabel 4.28. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Produktivitas Organisasi (Y).	59
Tabel 4.29. Hasil Pengujian Normalitas	60
Tabel 4.30. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana	63
Tabel 4.31. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	68

\

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Disperindag	42
Gambar 4.2. Hasil Grafik Pengujian Normal PP Plot	61
Gambar 4.3. Hasil Grafik Histogram	62
Gambar 4.4. Hasil Grafik Analisis Regresi Linier Sederhana	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Pegawai dalam suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam organisasi. Oleh sebab itu, seorang pegawai negeri dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lambat, malas, dan ogah-ogahan. Semangat kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar kualitasnya sebagai sumber daya utama dalam instansi tersebut nampak. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kemajuan suatu instansi. Dalam upaya peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia diperlukan suatu perencanaan dan strategi yang matang dengan aktivitas-aktivitas yang terencana dan terorganisir sehingga segala sesuatunya dapat berjalan dengan lancar.

Produktivitas organisasi merupakan hal yang sangat penting karena produktivitas memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu, produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Dengan meningkatkan produktivitas ini secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai, selain itu juga akan mendorong motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi dalam menerapkan strategi, yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Kinerja pegawai dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut John Witmore dalam *Coaching for Performance* “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perusahaan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan”. Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira “Menyatakan bahwa pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak karyawan”. Jadi Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.¹

Kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi tergantung

¹ Mathis R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj Dian Angelia (Jakarta :Salemba Empat, 2006), h. 211.

bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang. Mardiasmo menyatakan bahwa penilaian sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu : (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, dan (3) mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.²

Objek penelitian ini adalah pegawai tetap dari Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Jl. Tg. Garbus, Lubuk Pakam, Deli Serdang, yang mana merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan industri dan perdagangan kepada masyarakat. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Deli Serdang berfungsi merumuskan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan, pengelolaan fasilitas di bidang perindustrian dan perdagangan, pemberian perizinan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang perindustrian dan perdagangan, pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang perindustrian dan perdagangan dan pelaksanaan urusan tata usaha. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang perlu mengantisipasi dan mempersiapkan diri dengan terus meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia serta melakukan strategi yang dapat dipertanggung jawabkan sehingga tujuan yang diinginkan tercapai.

Tugas pokok dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang pada dasarnya adalah untuk : 1) melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perindustrian dan perdagangan. 2) melaksanakan tugas dekonsentrasi dan pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan yang diberikan gubernur. Pembangunan industri dan perdagangan diharapkan secara ekonomis harus mampu memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, sedangkan secara teknologis harus mampu menjadi wahana peningkatan kemampuan inovasi bangsa di bidang teknologi dan

²Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta, Andi, 2009), h. 187.

manajemen sebagai ujung tombak pembentukan daya saing dalam menghadapi era globalisasi atau liberalisasi ekonomi dunia.

Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Deli Serdang menggunakan sistem penilaian kinerja seperti instansi pemerintah lain, seperti absensi (pagi dan sore), apel setiap hari kerja (dan atau hari besar nasional) serta pembuatan sasaran kerja pegawai (SKP). Di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Deli Serdang, jam kerja di mulai pada pukul 08.00 – 12.30 dan 13.30 – 17.00 (Senin-Kamis), 08.00 – 11.30 dan 13.30 – 17.00 (Jum'at), sedangkan hari Sabtu libur. Sistem absensi akan di mulai pada pukul 08.15 artinya setiap pegawai yang absen setelah pukul 08.15 maka akan dinilai kinerjanya rendah. Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan disiplin dan komitmen yang tinggi terhadap instansi. Namun demikian, tidak semua pegawai mampu melaksanakan komitmen tersebut.

Fenomena lain yang terjadi para Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang, dimana masih sering terdapat pekerjaan yang sering tertunda sehingga terjadi tingkat penurunan pada kedisiplinan kerja, serta masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan surat keterangan, karena apabila ada pegawai yang nekad membolos atau tingkat persentase kehadirannya sedikit maka akan berpengaruh besar sekali terhadap produktivitas organisasi tersebut hanya karena kelalaiannya. Oleh sebab itu, tidak hanya kualitas dan kuantitas pelayanan serta karyawan, gaji dan skill tetapi diperlukan adanya kerja sama dari kelompok pekerja intern dalam organisasi untuk menaikkan nilai rata-rata dari kehadiran dalam organisasi.

Berikut adalah tabel standar penilaian kinerja pegawai dan hasil penilaian kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan kab. Deli Serdang yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 :

TABEL 1.1**Standar Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Disperindag Tahun 2017**

No	Skor	Hasil
1.	91-100	Sangat baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5	<60	Buruk

Sumber : Kantor Disperindag Deli Serdang 2018

TABEL 1.2

**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Deli Serdang 2017**

Perilaku Kerja	2016			2017		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1.Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2.Tanggungjawab	10	70	7	10	60	6
3.Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4.Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
Hasil Kerja						
1.Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2.Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3.Keterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14
Jumlah			78			67

Sumber : Bagian Kepegawaian, Disperindag Deli Serdang 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang standar penilaian kinerja pegawai dan tabel 1.2 tentang hasil penilaian kinerja pegawai menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Deli Serdang mengalami penurunan dari tahun 2016 – 2017 di semua aspek dari 78% menjadi 67 %.

Maka dari itu, atas uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih sering terdapat pekerjaan yang sering tertunda sehingga terjadi tingkat penurunan pada kedisiplinan kerja.
2. Tingkat kehadiran pegawai yang kurang.
3. Terjadi penurunan kinerja pegawai dari tahun 2016 – 2017.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis memberikan batasan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dan produktivitas organisasi. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh antara kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dikaji adalah seberapa besar pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman serta menerapkan ilmu yang di dapat selama perkuliahan ke dalam praktik kerja.

2. Bagi Instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member rekomendasi kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai guna memperoleh produktivitas organisasi yang optimal.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan di bidang Ekonomi Manajemen Syariah yang diharapkan bisa membantu proses pembelajaran.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo, kinerja berasal dari pengertian *Performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan.³ Selain itu, menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁴ Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivan Cherich dalam Rivai, Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja dapat diartikan sebagai penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu perusahaan, bagian dari perusahaan dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵ Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kaulitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan

³Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Lima*, (Jakarta : Rajawali Press, 2016), h. 18.

⁴Amstrong, M and Baron A, *Performance Management – The New Realities*, (London : Institute of Personnel and Development, 1998), h. 23.

⁵Donnelly, *et.al.*, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Jakarta, Bina Rupa Aksara, 1996), h. 53.

menurut Ambar Teguh Sulistiyani, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.⁶

Lalu menurut John Withmore, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut seseorang, kinerja adalah suatu perubahan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan.⁷ Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.⁸ Jadi, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Tujuan dari kinerja pegawai adalah untuk mengubah potensi baku sumber daya manusia dalam kinerja dengan menghilangkan hambatan antara memotivasi dan meremajakan sumber daya manusia. Dengan demikian, daya saing organisasi dapat ditingkatkan dengan membangun bangsa yang kuat dan efektif mengelola dan mengembangkan orang dalam manajemen kinerja dasarnya.

Jadi, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Ini adalah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang disepakati dengan tujuan yang direncanakan, standard an persyaratan kompetensi. Proses yang ada untuk

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013), h. 55.

⁷John Withmore, *Coaching for Performance*, (Surabaya : Buana Ilmu Populer, 1997), h. 104.

⁸Mathis R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia (Jakarta : Salemba Empat, 2006), h. 211.

membangun pemahaman bersama tentang apa yang ingin di capai dan untuk mengelola serta mengembangkan orang dengan cara meningkatkan kemungkinan bahwa hal itu akan di capai dalam jangka pendek atau panjang. Ini berfokus pada orang yang melakukan hal yang benar dengan memperjelas tujuan mereka, adapun hal ini di miliki dan di kendalikan oleh manajemen lini.⁹

b. Karakteristik Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah proses yang direncanakan dimana unsur-unsur utama berkaitan dengan kesepakatan, pengukuran, umpan balik, penguatan positif dan dialog. Hal tersebut adalah bentuk keprihatinan dengan mengukur output dalam bentuk kinerja yang disampaikan dan dibandingkan dengan ekspektasi yang dinyatakan sebagai tujuan. Lebih jauh lagi dapat ditemukan ketika aspek-aspek tersebut berkaitan dengan input dan nilai-nilai. Adapun input adalah pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang diharapkan.

Kebutuhan perkembangan diidentifikasi dengan mendefinisikan persyaratan ini dan menilai sejauh mana tingkat harapan dari kinerja yang telah dicapai melalui penggunaan yang efektif dari pengetahuan dan keterampilan melalui perilaku yang sesuai sekaligus menjunjung tinggi nilai-nilai inti. Dengan demikian, kinerja pegawai akan berhubungan dengan sesuatu proses dan berkesinambungan yang fleksibel serta melibatkan manajer atau pemimpin dan orang-orang yang mengelola tindakan sebagai mitra dalam kerangka kerja yang menetapkan khususnya mengenai bagaimana mereka dapat bekerja sama untuk mencapai hasil yang diperlukan. Hal ini didasarkan pada prinsip manajemen kontrak dan perjanjian daripada manajemen dengan perintah, dimana hal ini bergantung pada konsensus dan kerjasama daripada kontrol atau paksaan.

Kinerja pegawai berfokus pada perencanaan kinerja masa depan dan perbaikan, bukan pada penilaian kinerja retrospektif. Ini berfungsi sebagai proses yang berkesinambungan dan evolusi, dimana meningkatkan kinerja dari waktu ke

⁹ Moh Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 162.

waktu. Ini memberikan dasar untuk dialog teratur dan sering antara manajer dan individu tentang kinerja dan kebutuhan pembangunan organisasi. Hal ini terutama berkaitan dengan kinerja individu tetapi juga dapat diterapkan untuk lingkup yang lebih kecil seperti tim. Penekanannya adalah pada pengembangan, meskipun manajemen kinerja merupakan bagian penting dari sistem *reward* melalui penyediaan umpan balik dan pengakuan serta identifikasi peluang untuk pertumbuhan, ini mungkin terkait dengan kinerja namun aspek perkembangan yang jauh lebih penting.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :¹⁰

- 1). Kemampuan mereka.
- 2). Motivasi.
- 3). Dukungan yang diterima.
- 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5). Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :¹¹

1). Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi

¹⁰Ibid., 221.

¹¹Ibid., 68.

yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :¹²

- 1). Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2). Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3). Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Kopelman, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *individual characteristics* (karakter individu), *organizational characteristics* (karakter organisasi), dan *work characteristics* (karakter kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.¹³

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh :

- 1). Karakteristik organisasi seperti *reward system*, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.

¹²Ibid., 60.

¹³Kopelman, *Managing Productivity in Organization a Practical People Oriented Prespective*, (New York : MC. Graw Hill Book Company, 1998), h. 18.

2). Karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

d. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Russel, penilaian kerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.¹⁴ Menurut Casio, penilaian kerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.¹⁵

Penilaian kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Syafarudin Alwi secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan : 1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. 2) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*. 3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan : 1) prestasi riil yang dicapai individu. 2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja. 3) prestasi-prestasi yang dikembangkan.¹⁶

¹⁴ Bernardin and Russel, *Human Resource Management*, (New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prantice Hall, 1993), h.76.

¹⁵ Casio, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*, (Singapore : MC. Grow Hill International Editors, 1992), h. 190.

¹⁶ Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2001), h. 92.

e. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tiga faktor, yaitu :¹⁷

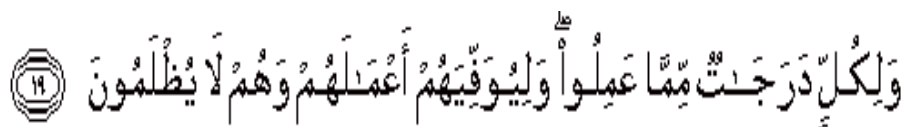
1). **Kualitas**, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2). **Kuantitas**, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3). **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

f. Kinerja Pegawai dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, pembahasan tentang kinerja dapat digambarkan dalam Q.S. Al-Ahqaf (46) : 19¹⁸



Yang artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

¹⁷ Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi PT. Indeks* (Jakarta : Kelompok Gramedia, 2006), hal 132.

¹⁸ Q.S. Al-Ahqaf (46) : 19. Al- Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, (Jakarta : Bumi Restu, 1976).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula atas pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. (Dan bagi masing-masing mereka) bagi masing-masing dari orang mukmin dan orang kafir (derajat), derajat orang-orang yang beriman memperoleh kedudukan yang tinggi di dalam surge, sedangkan derajat orang-orang kafir memperoleh kedudukan di dasar neraka (menurut apa yang telah mereka kerjakan) berdasarkan pada amal ketaatan bagi orang-orang mukmin dan kemaksiatan bagi orang-orang kafir (dan agar Dia mencukupkan bagi mereka) yakni Allah mencukupkan bagi mereka; menurut suatu qiraat di baca *walinuwaaffiyahum* (pekerjaan-pekerjaan mereka), maksudnya balasannya (sedangkan mereka tiada dirugikan) barang sedikit pun, misalkan untuk orang-orang mukmin dikurangi dan untuk orang-orang kafir ditambahi. (Tafsir Jalalain, Ibnu Katsir).

Dari uraian tentang kinerja dalam pandangan Islam diatas, bahwasanya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya dalam kehidupannya sering punya keyakinan dapat meningkatkan energi spiritual yang berguna untuk meningkatkan kinerja.

2. Produktivitas Organisasi

a. Pengertian Organisasi Publik

Definisi organisasi sangat beragam, selain itu orientasi definisi maupun fokusnya juga berbeda-beda. Mahsun menjelaskan bahwa organisasi sering dipahami sebagai kelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan dan sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Tidak jauh dengan definisi di atas, Robbins dan Judge, menyatakan bahwa organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua individu atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama.

Menurut Sulistiyani memandang organisasi publik sebagai instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat di segala bidang yang sifatnya kompleks. Selain itu, menurut Mahmudi memandang organisasi publik sebagai instansi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan sosial.¹⁹ Sedangkan menurut Mahsun, organisasi publik bukan hanya jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum. Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum.²⁰

b. Pengertian Produktivitas Organisasi

Konsep produktivitas sendiri dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berupaya meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dalam dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam rangka hubungan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). Pada umumnya, nisbah berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara keluaran total angka

¹⁹ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), h. 54.

²⁰ Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama* (Yogyakarta : BPFE : 2006), h.25.

masuk total dari beberapa kategori barang/jasa, seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku.²¹

Sinungan memiliki pengertian produktivitas yaitu interaksi terpadu antara investasi (pengetahuan, teknologi dan riset), manajemen dan tenaga kerja untuk mencapai mutu kehidupan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini serta ratio antara apa yang dihasilkan (*output*) dengan keseluruhan peralatan produksi tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dilihat dari aspek kualitas.²²

Robbins, menyatakan bahwa produktivitas adalah gabungan variabel manusia dan operasi. Untuk meningkatkan produktivitas, manajer harus berfokus pada keduanya. Almarhum Edward Deming, pakar kualitas terkenal, mengatakan bahwa manajer, bukan pekerja, adalah sumber utama peningkatan produktivitas. Produktivitas yang tinggi tidak semata-mata karena “manajemen manusia” yang baik. Organisasi yang benar-benar efektif memastikan produktivitas jika berhasil mengintegrasikan manusia ke seluruh sistem operasi.²³

Dalam bahasa yang umum, produktivitas digunakan sebagai salah satu ukuran dalam efisiensi. Konsep produktivitas dapat dipakai untuk menjelaskan bagaimana sumber-sumber daya digunakan secara optimal, sehingga dapat menghasilkan keluaran yang maksimal. Dalam organisasi publik, konsep produktivitas hendaknya didefinisikan secara luas yang menjangkau seluruh permasalahan publik termasuk didalamnya aspek kuantitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam pengertian yang lebih spesifik, produktivitas selalu dikaitkan dengan *input* dan *output* dengan batasan sebagai berikut :

²¹ Drs. M. Nasution, M.Sc., A.P.U. *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Manajemen*, (Bogor : Ghalia Indonesia : 2005), h.201.

²² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Solo : Bumi Aksara, 2009), h. 5.

²³ Ibid., 201.

- 1). Jumlah dan kualitas *output* meningkat dengan *input* yang sama atau tetap.
- 2). Jumlah meningkat dengan kualitas yang sama dan pengguna *input* yang berkurang.
- 3). Jumlah *output* yang sama dengan kualitas yang lebih baik dan menggunakan *input* yang lebih sedikit.
- 4). Tingkat penggunaan sumber-sumber daya *input* yang bertambah sedikit tetapi menghasilkan peningkatan jumlah dan kualitas *output* yang sangat besar.

Adapun yang dimaksud dengan *output* dalam sektor publik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan publik dan didistribusikan melalui organisasi-organisasi publik kepada seluruh masyarakat atau *client* yang dihasilkan dalam jangka pendek. Sedangkan *input* yang dimaksud adalah seluruh sumber daya yang digunakan dalam memproduksi atau menghasilkan serangkaian produk barang maupun jasa, antara lain meliputi jumlah tenaga kerja, peralatan, dan sumber-sumber lain yang digunakan untuk menghasilkan suatu pelayanan publik tersebut.

Jadi, penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas organisasi terutama organisasi sektor publik adalah salah satu upaya pengukuran tingkat keefisienan suatu organisasi yang difasilitasi oleh pemerintah.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap organisasi selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, ilmu kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simanjuntak, Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu :²⁴

1). Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2). Mental dan kemampuan fisik pegawai.

Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

3). Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, jika pegawai diperlukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses kerja sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :²⁵

²⁴Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group : 2009), hal 103.

²⁵ Tiffin Joseph and Mc. Cormick, *Industrial Psychology (6th edition)*, (New Delhi : Prentice Hall of India, 1979), h. 243.

1). Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi.

2). Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika pegawai diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar pegawai yang baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

d. Indikator Produktivitas

Dalam organisasi public, konsep produktivitas hendaknya di definisikan secara luas yang menjangkau seluruh permasalahan public termasuk didalamnya aspek kuantitas dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini senada dengan batasan yang menyatakan bahwa *public productivity* berkaitan dengan bagaimana organisasi public dapat mencapai tujuannya seefisien dan seefektif mungkin. Dengan demikian *public productivity* mengacu pada dimensi efisiensi dan efektivitas.

Dalam meningkatkan produktivitas sektor publik telah ditemukan banyak cara untuk melakukannya, terutama yang dikembangkan dan diterapkan di organisasi-organisasi privat, antara lain melalui *quality circle*, *job redesign*, *contracting out*, *alternative work schedule*, *demand analysis*, dan sebagainya. Menurut Ravianto, semua cara atau langkah-langkah yang dilakukan tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yakni : 1) **perubahan pada proses pekerjaan**. 2) **perubahan pada pekerjaanya** dan 3) **perubahan pada pilihan atau keputusan manajemen**.²⁶

Pendekatan pertama lebih menekankan pada bagaimana pekerjaan diorganisasikan dan kemudian diproses, atau dengan kata lain pendekatan ini lebih

²⁶ Sri Juni Woro Astuti. "Peningkatan Produktivitas Sektor Publik dalam *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1 No. 1, April 2004.

menfokuskan pada kegiatan operasional. Melalui perbaikan sistem atau mekanisme penyelesaian tugas, diharapkan pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih simpel, cepat, dan sistematis. Dengan demikian pembenahan di bidang ini akan membawa dampak langsung berupa penyelesaian pekerjaan dengan lebih cepat dan praktis.

Pendekatan kedua, peningkatan produktivitas lebih ditekankan pada bagaimana meningkatkan kontribusi para pegawai. Kegiatan-kegiatan yang biasa dilaksanakan antara lain training, penyempurnaan sistem insentif, pengembangan karir, *quality circle*, dan lain-lain. Dengan pendekatan pada aspek manusianya ini diharapkan akan menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi dikalangan petugas (baik yang dibelakang meja maupun yang dilapangan) dan pada gilirannya akan menghasilkan perilaku pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pendekatan yang ketiga fokus pada pengembangan pilihan-pilihan manajerial dalam rangka memenuhi keinginan pelanggan dalam lingkungan yang selalu berubah, tidak pasti dan penuh tantangan ini. Dalam hal ini dituntut adanya daya tanggap atau *responsiveness* yang tinggi dari para manajer publik terhadap setiap permasalahan atau kebutuhan yang berkembang di masyarakat baik yang sudah terekspresikan maupun yang masih bersifat latent.

e. Upaya Peningkatan Produktivitas

Janet dalam buku yang tulis Robert Denhardt menyatakan bahwa upaya peningkatan produktivitas di sektor publik hendaknya difokuskan pada tiga hal sebagai berikut :²⁷

- 1). Meningkatkan *level of service* dengan tetap mempertahankan biaya pada level yang konstan.
- 2). Menjaga *level service* seperti saat ini dengan pengupaya penurunan biaya.

²⁷ Janet Denhardt and Robert Denhardt, *The New Public Service, Serving Not Steering, Expanded Edition, Armonk*, (New York, London, England, M.E. Sharpe, 2007), h. 276.

3). Meningkatkan *performance* dan tingkat *service* sementara secara simultan berusaha untuk menurunkan biaya.

Pernyataan tersebut tidak terlalu bertentangan dengan pengertian produktivitas dalam artian umum (yang biasa diterapkan di sektor privat), hanya saja dalam sektor publik, konsep produktivitas lebih ditekankan pada pemberian pelayanan publik yang optimal dengan tingkat biaya yang minimal.

Dari hasil studi yang dilakukan oleh Robert Denhardt yang berjudul *Government Productivity News* paling tidak ada lima faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi pemerintah, yaitu sebagai berikut :

1). Penekanan pada pegawai atau masyarakat. Mereka ditantang, didorong dan dikembangkan dan diberi power untuk berbuat dan membuat penilaian.

2). Kepemimpinan partisipatif. Dalam hal ini pemimpin merancang organisasi yang ideal, memdefinisikan tujuan dan sasaran, kemudian mengartikulasikan hal tersebut dan mendorong komitmen diantara anggotanya.

3). Jenis atau gaya pekerjaan yang inovatif. Pegawai belajar dari efek-efek yang ditimbulkan oleh perilaku mereka. Mereka cenderung mencari pemecahan masalah secara kreatif, menjaga, monitoring secara ketat, serta menggunakan feedback dan sistem kontrol sebagai sarana yang bermanfaat.

4). Orientasi terhadap clients yang kuat. Organisasi lebih fokus pada client mereka, mendapatkan kepuasan dari pelayanan kepada client ketimbang dari birokrasi pemerintah. Ada keselarasan nilai dan tujuan yang kuat antara organisasi pelaksana dengan pembuat keputusan atau organisasi tingkat atasnya.

5). Pola pikir yang selalu mengarah pada kinerja yang optimal. Setiap orang memegang nilai yang selalu mendorong mereka untuk selalu mengupayakan adanya peningkatan pada kinerja organisasi.

f. Produktivitas dalam Pandangan Islam

Dalam Islam, produktivitas dijelaskan dalam Q.S. At-taubah (9) : 105²⁸

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Yang artinya :

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Produktivitas itu harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu bahwa besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sampai-sampai disebutkan dalam Al-hadis bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lain.

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan (dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (laolu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian. (Tafsir Jalalain, Ibnu Katsir).

²⁸Q.S. At-Taubah (9) : 105. Al- Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, (Jakarta : Bumi Restu, 1976).

B. Kajian Terdahulu

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Kutai Timur. Penelitian ini dilakukan oleh Wiyono Putro. Hasil penelitiannya adalah variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dalam pengurusan dokumen. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan korelasi *Product Moment (Person)* diperoleh koefisien korelasi $r = 0,86$. Di mana dalam kriteria interpretasi yaitu $0,81 - 0,100$ adalah tingkat hubungannya (korelasinya) sangat kuat. Ini berarti semakin tinggi semangat kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Kutai Timur, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pengurusan dokumen.²⁹

2). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus pada Universitas Islam Malang). Penelitian ini dilakukan oleh Dian Ratih Prahesta, Abdul Kodir Djaelani, M. Choirul ABS. Hasil penelitiannya adalah berdasarkan hasil penelitian variabel kemampuan, motivasi, dan kinerja pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada pegawai Universitas Islam Malang. Dan variabel kemampuan, motivasi, dan kinerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Universitas Islam Malang.³⁰

3). Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo. Penelitian ini dilakukan oleh Dedi Iskandar

²⁹Wiyono Putro, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Kutai Timur. E-Jurnal Untag-smd. Vol. 4 No. 4, 2016.

³⁰ Dian Ratih Prahesta, Abdul Kodir Djaelani, M. Choirul ABS, Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Universitas Islam Malang), 2012.

dan Betanursandi. Hasil penelitiannya adalah terdapat korelasi positif pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo. Pada penelitian faktor motivasi dianggap berpengaruh hanya pada tiga variabel yaitu faktor individu sebesar 18,6%, psikologis 40,9% dan organisasi sebesar 40,3% terhadap produktivitas perusahaan dan dengan linier regresi berganda ketiga variabel menunjukkan persamaan $Y' = -13,266 + 0,517X_1 + 1,12X_2 + 1,104X_3$ dengan faktor $R^2 = 0,868$ dan tingkat kesalahan 7,6%.³¹

4). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kab. Kutai Barat. Penelitian ini dilakukan oleh Nilda, Titin Ruliana, Elfreda A. Lau. Hasil penelitiannya adalah hipotesis pertama diterima karena demokratis, parsipatif dan produktif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kab. Kutai Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 7,56 menyatakan baik dan 4,79 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) begitu juga apabila dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat α 0,51. Hipotesis kedua diterima karena faktor demokratis merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kab. Kutai Barat dengan nilai t hitung paling besar diantara variabel yang lain. Produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kab. Kutai Barat dipengaruhi ketiga variabel y yang diteliti hanya sebesar 22,6% sedang masih ada sekitar 51% faktor lain yang belum diteliti.³²

5). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada CV. Immanuel Furniture Surabaya. Penelitian ini dilakukan oleh Rismawati Sitepu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

³¹ Dedi Iskandar, "Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo". (Skripsi Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Muhammadiyah Kebumen), 2013.

³² Nilda, Titin Ruliana, Elfreda A. Lau, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kab. Kutai Barat". (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda), 2013.

variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja uji t 5% (sig = 0,0000), variabel kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja uji t 5% (sig = 0.0002). sedangkan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja uji t 5% (sig = 0,0000). Uji Kolmogorov Smirnov adalah 0,361, uji multilineritas sebesar 1,256, nilai koefisien determinasi sebesar 0,605, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 60,5%, sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain.³³

Dari kelima hasil penelitian terdahulu seperti pemaparan di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu kinerja pegawai dan produktivitas. Akan tetapi dari kelima penelitian tersebut tidak ada yang benar-benar sama dengan masalah yang akan diteliti.

Untuk hasil penelitian yang kedua, letak persamaannya terletak pada salah satu variabel X yang diteliti yaitu kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Ratih Prahesta, Abdul Khodir Djaelani, M. Choirul ABS adalah hanya ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pada Universitas Islam Malang. Selanjutnya hasil penelitian yang ketiga, letak persamaannya terletak pada variabel Y yang diteliti yaitu produktivitas perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Iskandar dan Ida Betanursandi adalah hanya ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan Tekstil PT. Unggulrejo Wasono di Purworejo. Sedangkan untuk penelitian pertama, keempat dan kelima letak persamaannya hanya terletak pada variabel produktivitas, hanya saja produktivitas yang dibahas pada penelitian tersebut adalah produktivitas kerja atau dari sisi pekerjaannya sedangkan penelitian ini membahas produktivitas dari sisi perusahaan atau organisasi. Untuk variabel X yang diteliti pada penelitian pertama, keempat dan kelima berbeda karena variabel X yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

³³ Rismawati Sitepu, *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja pada CV. Immanuel Furniture Surabaya"*, (Skripsi STIE Mahardhika Surabaya), 2015.

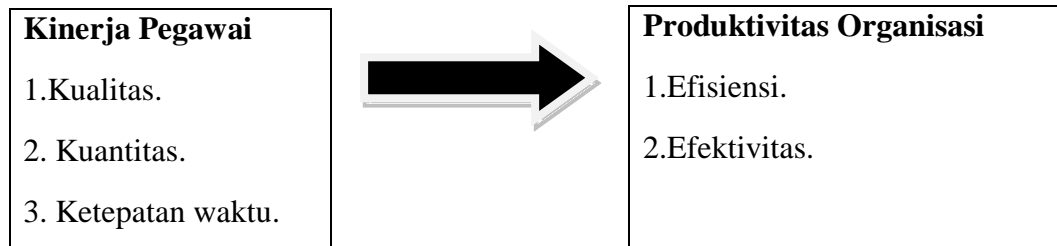
Dari pemaparan di atas telah jelas mengenai perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan hasil penelitian-penelitian yang sudah dilakukan. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul "Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pad Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang" dapat dilakukan karena masalah yang akan diteliti bukan duplikasi dari penelitian-penelitian yang sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu proses penelitian, untuk mengukur secara operasional Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi, dapat dipergunakan indikator-indikator sebagai berikut :

GAMBAR 2.1

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesa

Menurut Azwar, hipotesis adalah dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya.³⁴ Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). H_0 : Kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.
- 2). H_1 : Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi.

³⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Edisi 1 Cetakan Ke - 14*, (Bandung : Pustaka Pelajar, 2013), h. 67.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap sosial. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneiti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Untuk dapat melakukan pengukuran, setiapfenomena sosial yang dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang di tentukan di ukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.³⁵

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang yang beralamat di Jl. Tg. Garbus, Kota Lubuk Pakam, Deli Serdang.

³⁵ Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan : UIN Sumatera Utara, 2016), h. 7.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data primer

Data yang peneliti peroleh dari lokasi penelitian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Data tersebut diambil berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari buku maupun internet yang memiliki hubungan pada objek penelitian.

2. Sumber data

Sumber data yang diperoleh penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini adalah :

a. Data internal

Data yang diperoleh dari tempat penelitian (melalui hasil kuisioner), dimana data tersebut adalah data yang masih baku sehingga harus dilakukan pengolahan terlebih dahulu sebelum menjadi pelengkap tugas akhir.

b. Data eksternal

Data yang diperoleh dari luar perusahaan sebagai alat pendukung penelitian seperti : buku-buku dan internet.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diguga. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah

gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian. Itulah definisi populasi dalam penelitian.³⁶Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang yang berjumlah 127 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut Arikunto, purposive sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu.³⁷ Sedangkan menurut Sugiyono, purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bias lebih representatif.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, kita dapat mengambil poin-poin penting perihal pengertian teknik sampling tersebut serta indikasi penggunaannya. Menurut statistikan, purposive sampling lebih tepat digunakan oleh para peneliti apabila memang sebuah penelitian memerlukan kriteria khusus agar sampel yang diambil nantinya sesuai dengan tujuan penelitian dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representative. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya dilakukan. Atas dasar tersebut diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 96 responden.

³⁶ Ibid., hal 31.

³⁷ Ibid., hal 84.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah subjek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian dalam penelitian ini variabelnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel X adalah variabel bebas (independen) atau variabel yang mempengaruhi. Variabel X dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (X) diukur dari indikator :
 - 1). Kualitas.
 - 2). Kuantitas.
 - 3). Ketepatan waktu.
2. Variabel (Y) adalah variabel terikat (dependen) atau variabel terpengaruh. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Produktivitas Organisasi diukur dari indikator :
 - 1). Efisiensi.
 - 2). Efektivitas.

F. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam kegiatannya oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket, perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebagainya.

Pengumpulan data dapat dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Jawaban ini masih perlu diuji secara empiris, dan untuk maksud inilah dibutuhkan pengumpulan data. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh variabel-variabel yang ada di hipotesis. Data itu dikumpulkan oleh sampel yang telah

ditentukan sebelumnya. Sampel tersebut terdiri dari atas sekumpulan unit analisis sebagai sasaran penelitian.

Variabel-variabel yang diteliti terdapat pada unit analisis yang bersangkutan dalam sampel penelitian. Data yang dikumpulkan dari setiap variabel ditentukan oleh definisi operasional variabel yang bersangkutan. Definisi operasional itu menunjuk pada dua hal yang penting dalam hubungannya dengan pengumpulan data, yaitu indikator empiris dan pengukuran.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner (angket).

1. Kuesioner (Angket)

Daftar pertanyaan (kuisisioner) adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk tujuan khusus yang memungkinkan seorang analisis sistem untuk mengumpulkan data dan pendapat dari para responden yang telah dipilih. Daftar pertanyaan ini kemudian akan dikirim kepada para responden yang akan mengisinya sesuai dengan pendapat mereka. Menurut Sugiyono kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁸

Pembagian kuesioner dilakukan pada Kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dari pernyataan yang diberikan, masing-masing mempunyai bobot nilai 1 sampai dengan 5, dengan penjabaran skala seperti berikut :

1. Sangat setuju = diberi bobot 5
2. Setuju = diberi bobot 4

³⁸ Ibid., hal 53-54.

- 3. Netral = diberi bobot 3
- 4. Tidak setuju = diberi bobot 2
- 5. Sangat tidak setuju = diberi bobot 1

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen Pengumpulan Data

1.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Atau dengan kata lain uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner disebut valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menguraikan hal yang akan diukur dari sebuah kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Kriteria penilaian pada uji validitas yaitu :

- a. Apabila r terhitung $> r$ tabel, maka item kuisisioner valid.
- b. Apabila r terhitung $< r$ tabel, maka item kuisisioner tidak valid.

1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Pengertian dari reliabilitas adalah keajegan pengukuran. Sugiharto dan Situnjak menyatakan bahwa realibilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi

yang sebenarnya dilapangan. Menurut Nunnally dalam Ghazali reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel yang merupakan indikator dari perubahan atau seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes konsisten setelah dilakukan secara berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.³⁹

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach > 0.70 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angka dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

³⁹ Ibid., hal 69.

$\sigma^2 = \text{Varians total}$

Jika nilai Alpha > 0.70 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika nilai Alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, dengan melihat grafik histogram yang mebandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogrmnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y' = a + BX$$

Keterangan :

Y' : Variabel Dependen (nilai yang diprediksi).

X : Variabel Independen.

a : Konstanta (nilai Y' apabila X = 0).

B : Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan).

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya presentase variasi dalam variabel bebas terhadap model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam bentuk presentase. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengambil seberapa besar presentasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan rumus sebagai berikut :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

D : Nilai Determin

R : Koefisien Kolerasi

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Disperindag

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian tugas, fungsi dan tata kerja diatur berdasarkan keputusan Gubernur No. 06.256.K Tahun 2002 tanggal 12 Mei 2002 yang menjalankan rencana kerja (Renja) Perencanaan Pembangunan Daerah yang disyaratkan dalam UU NO. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Rencana kerja tersebut juga merupakan penjabaran dari rencana strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang tahun 2014-2019 yang memuat rancangan prioritas program dan kegiatan yang akan direncanakan serta pendanaannya. Sebelum terbentuknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang pada Era Otonomi Daerah ada dua lembaga instansi pemerintah yang di gabung atau Marger menjadi satu instansi yaitu Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang.

Ruang lingkup Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang memuat rancangan RKPD yang merupakan arah pembangunan yang menjadi komitmen pemerintah, masyarakat dan dunia usaha dalam pelaksanaan pembangunan daerah. Sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah, penyusunan rancangan awal (Ranwal) RKPD tahun 2017 merupakan salah satu tahapan dalam penyusunan RKPD Kab. Deli Serdang sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi rencana pembangunan daerah yang dilakukan melalui tiga tahap yaitu penyusunan, rancangan awal RKPD, rancangan RKPD dan rancangan akhir RKPD.

Pembangunan industri dan perdagangan diharapkan secara ekonomis harus mampu memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat

sedangkan secara teknologis harus mamppu menjadi wahana peningkatan kemampuan inovasi bangsa di bidang teknologi dan manajemen sebagai ujung tombak pembentukan daya saing dalam menghadapi era globalisasi atau liberalisasi ekonomi dunia.



Logo Kab. Deli Serdang

1. Bintang bersudut 5 melambangkan Ketuhanan Yang Maha Esa dan Berfalsafat Pancasila.
2. 17 kuntu bunga kapas, 5 daun sirih, 3 buah pinang, 45 butir padi melambangkan catatan sejarah, tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan RI, dimana rakyat Deli Serdang turut memberi dharma bhaktinya dalam kemerdekaan Republik Indonesia.
3. Sedangkan padi berbuah 11, seekor ikan melambangkan penduduk Kab. Deli Serdang sebagian besar terdiri dari petani dan nelayan.
4. Gunung dan 5 gelombang ombak serta matahari pagi yang sedang naik melambangkan Gunung menunjukkan geografi Deli Serdang yang terdiri dari pegunungan, daratan rendah dan pantai.

Lima gelombang ombak melambangkan bahwa Deli Serdang di airi oleh sungai besar kecil yang membawa kemakmuran rakyat.

Matahari terbit yang sedang naik melambangkan masa depan yang gemilang cita-cita yang tinggi serta gairah bekerja yang penuh semangat dan keyakinan.

5. Pohon kelapa sawit, karet, tembakau melambangkan daerah Deli Serdang adalah daerah perkebunan yang menghasilkan devisa.
6. Roda mesin bergigi melambangkan cita-cita modernisasi dari mekanisme kehidupan rakyat serta lambang kerajinan tangan.
7. Sirih, pinang, dan puan melambangkan kebudayaan yang asli, dimana sirih dan pinang merupakan alat pembuka kata dalam segala upacara adat serta lambang persaudaraan dan toleransi.
8. Lima helai daun sirih melambangkan 3 hukum yang di junjung tinggi, yaitu hukum politik, hukum adat, dan hukum negara.

Motto daerah adalah : **“BHINEKA PERKASA JAYA”**

1. **BHINEKA** : Melukiskan penduduk Deli Serdang yang penduduknya beraneka ragam suku, agama, ras, dan golongan yang bersatu secara kekeluargaan dan gotong royong yang dilandasi oleh jiwa dan semangat falsafah negara pancasila.
2. **PERKASA** : Menggambarkan atau mengartikan bahwa Kab. Deli Serdang masyarakatnya yang beraneka ragam tapi mempunyai semangat perjuangan dan kesatuan telah menjadi daerah kuat dan kokoh baik di masa perjuangan kemerdekaan maupun dalam mengisi kemerdekaan dengan pembangunan.
3. **JAYA** : Menggambarkan atau mengartikan bahwa daerah Deli Serdang merupakan daerah yang mempunyai potensi alam yang subur dan makmur yang akan mengantarkan masyarakat pada kesejahteraan dan kejayaan sepanjang masa.

2. Visi dan Misi Disperindag

a. Visi Disperindag

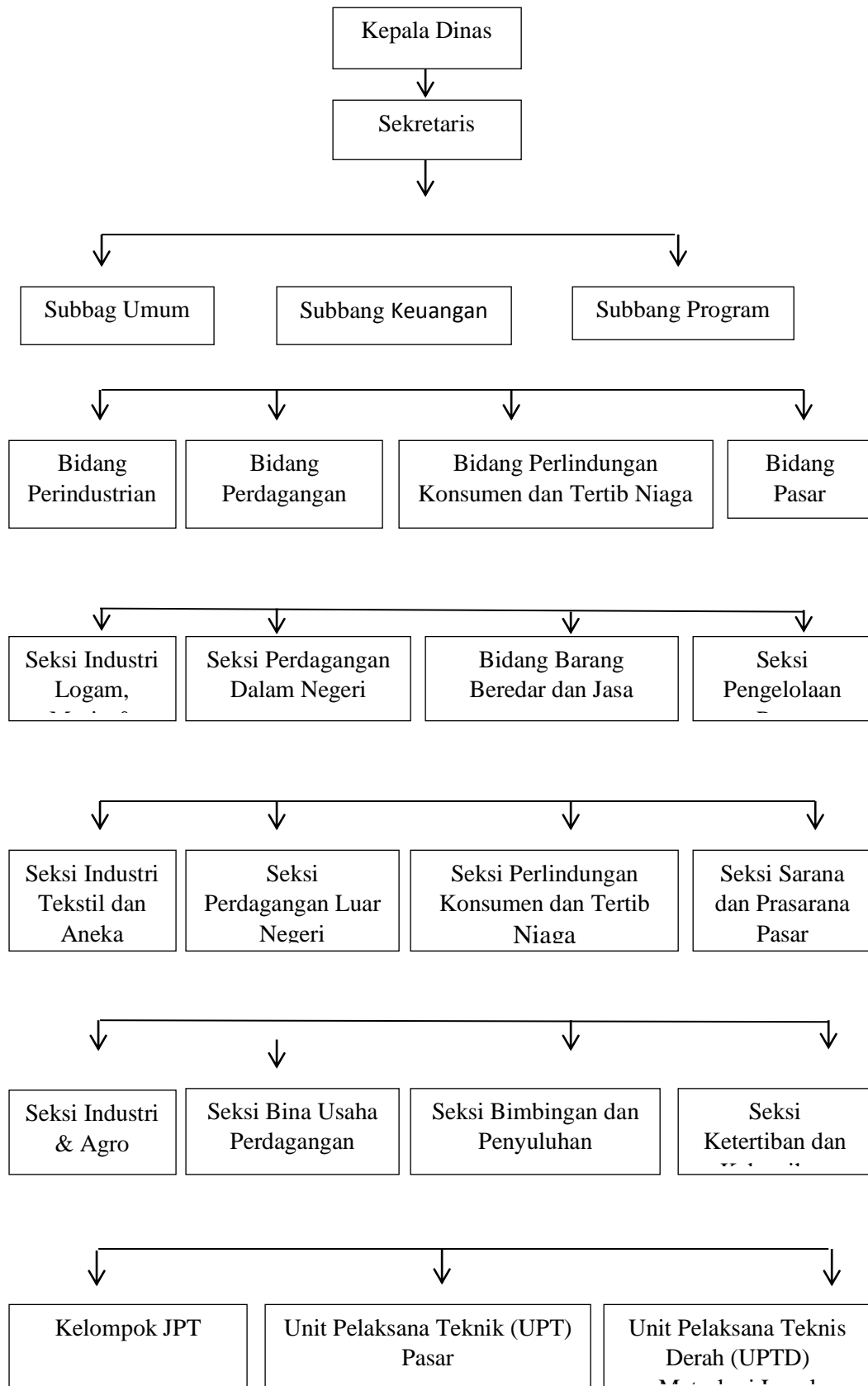
“Terwujudnya Perindustrian dan Perdagangan Kab Deli Serdang yang maju dan terintegrasi dengan baik dengan sektor-sektor ekonomi lainnya sehingga tangguh dalam membangun daya saing ekonomi Kab. Deli Serdang”.

b. Misi Disperindag

Adapun misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang, yaitu :

- 1). Menciptakan iklim usaha yang kondusif yang mampu mendorong dan memberikan kontribusi dalam pembangunan perekonomian daerah Kab. Deli Serdang.
- 2).Memperdalam struktur komoditas dengan memperluas struktur ekspor dari produk primer kepada produk hilir.
- 3). Mendorong dan mengembangkan ekonomi kerakyatan melalui penumbuhan agro industri berbasis sumber daya alam dan teknologi ramah lingkungan.
- 4). Menjadikan andalan pembangunan industri yang berkelanjutan melalui pengembangan yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab sosial yang tinggi.
- 5). Meninngkatkan kualitas aparat pembina sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, profesionalisme, dan peran serta pelakj dunia usaha yang mendukung adanya kordinasi secara sinergis dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.
- 6). Mengembangkan lembaga dan sarana perdagangan serta sistem distribusi dalam negeri yang efisien untuk terciptanya pelaku usaha yang profesional dalam mendukung peningkatan dan pengembangan produk dalam negeri serta perlindungan konsumen.
- 7). Meningkatkan mutu jasa pelayanan industri dan perdagangan.

c. Struktur Organisasi Disperindag



Sumber : Data Internal Disperindag

GAMBAR 4.1

Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang

Susunan Organisasi Dinas Perindustrian dan perdagangan Kab. Deli Serdang terdiri dari :

- a. Kepala Dinas**
- b. Sekretaris**, membawahi :
 - 1). Sub Bagian Umum
 - 2). Sub Bagian Keuangan
 - 3). Sub Bagian Program
- c. Bidang Perindustrian**, membawahi :
 - 1). Seksi Industri Logam, Mesin dan Elektronik
 - 2). Seksi Industri, Tekstil, dan Aneka
 - 3). Seksi Industri Agro dan Kimia
- d. Bidang Perdagangan**, membawahi :
 - 1). Seksi Perdagangan Dalam Negeri
 - 2). Seksi perdagangan Luar Negeri
 - 3). Seksi Bina Usaha Perdagangan
- e. Bidang Perlindungan konsumen**, membawahi :
 - 1). Seksi Barang Beredar dan Jasa
 - 2). Seksi Perlindungan Konsumen
 - 3). Seksi Bimbingan dan Penyuluhan
- f. Bidang Pasar**, membawahi :
 - 1). Seksi Pengelolaan Pasar
 - 2). Skesi Sarana dan Prasarana Pasar
 - 3). Seksi Ketertiban dan Kebersihan Pasar

B. Deskriptif Data Penelitian

1. Deskriptif Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner, yang terdiri dari 20 butir pertanyaan, sebanyak 11 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (X), dan sebanyak 9 butir pertanyaan untuk variabel Produktivitas Organisasi (Y), dengan jumlah seluruh responden penelitian sebanyak 96 orang pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Kuesioner penelitian berisi deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

a). Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki-laki	48	50%
Perempuan	48	50%
Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (50%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berasal dari Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang adalah berkedudukan setara.

b). Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TABEL 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
25 s/d 35	8	8%
36 s/d 45	74	77%
46 s/d 55	11	10%
>55	6	5%
Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (diolah)

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 8 orang (8%) berusia 25 tahun sampai 35 tahun, 74 orang (77%) berusia 36 tahun sampai 45 tahun, 11 orang (10%) berusia 46 tahun sampai 55 tahun dan 6 orang (5%) berusia 50 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang mempekerjakan pegawai yang masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu 25 tahun sampai 45 tahun. Pegawai yang berusia mulai dari 46 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kemapanan dan kemajuan. Karakteristik pegawai pada tahap kemapanan dan kemajuan ini cenderung menyukai pekerjaan yang menantang, mengembangkan kompetensi dalam tugas-tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi dan kreativitas.

c). Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

TABEL 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
S2	4	4 %
S1	67	70 %
SMA	24	25%
SMP	1	1%
Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (diolah)

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (4%), S1 sebanyak 67 orang (70%), SMA sebanyak 24 orang (25%), dan SMP sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan kab. Deli Serdang lebih banyak mempekerjakan pegawai yang berlatarbelakang pendidikan S1 daripada pendidikan yang lainnya. Dari sebanyak 24 orang pegawai yang berpendidikan S1 rata-rata mereka adalah Sarjana Ekonomi sedangkan hanya beberapa yang berpendidikan Sarjana Hukum atau yang lainnya.

d). Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1 s/d 3	9	9%
4 s/d 6	10	11%

7 s/d 9	15	64%
10 s/d 12	62	16%
Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (diolah)

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, 9 orang (9%) bekerja selama 1 tahun sampai 3 tahun, 10 orang (11%) bekerja selama 4 tahun sampai 6 tahun, 15 orang (64%) bekerja selama 7 tahun sampai 9 tahun, dan 62 orang (16%) bekerja selama 10 tahun sampai 12 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang bekerja berdasarkan perintah mutasi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara yang tidak dapat di ganggu gugat.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif persentase hasil penelitian setiap dimensi Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Organisasi Kab. Deli Serdang adalah sebagai berikut :

a). Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel motivasi (X)

Distribusi jawaban responden terhadap 11 butir pertanyaan mengenai variabel Kinerja Pegawai (X) dapat dilihat sebagai berikut :

Kuesioner 1 : Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

TABEL 4.5

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 1 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	50	52,10%

2.	Setuju	20	20,80%
3.	Netral	14	14,60%
4.	Tidak Setuju	6	6,25%
5.	Sangat Tidak Setuju	6	6,25%
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 50 orang (52,10%), responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang (20,80%), responden yang menjawab netral berjumlah 14 orang (14,60%), responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah masing-masing 6 orang (6,25%).

Kuesioner 2 : Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.

TABEL 4.6

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 2 Variabel Kinerja
Pegawai Indikator Kuantitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	7	7,30%
2.	Setuju	10	10,40%
3.	Netral	13	13,55%
4.	Tidak Setuju	30	31,25%
5.	Sangat Tidak Setuju	36	37,5%
	Jumlah	96	100%

Sumber ; Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (7%), responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang (10,40%), responden yang menjawab netral berjumlah 13

orang (13,55%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 30 orang (31,25%) dan sangat tidak setuju berjumlah 36 orang (37,5%).

Kuesioner 3 :Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

TABEL 4.7

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 3 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	63	65,65%
2.	Setuju	20	20,83%
3.	Netral	8	8,3%
4.	Tidak Setuju	5	5,22%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 63 orang (65,65%), responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang (20,83%), responden yang menjawab netral berjumlah 8 orang (8,3%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang (5,22%) dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 4 : Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

TABEL 4.8

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 4 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	40	41,67%
2.	Setuju	20	20,83%
3.	Netral	8	8,3%
4.	Tidak Setuju	24	25%
5.	Sangat Tidak Setuju	4	4,20%
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang (41,67%), responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang (20,83%), responden yang menjawab netral berjumlah 8 orang (8,3%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 24 orang (25%) dan sangat tidak setuju berjumlah 4 orang (4,20%).

Kuesioner 5 : Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti

TABEL 4.9

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 5 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kualitas

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	40	41,7%
2.	Setuju	30	31,25%
3.	Netral	15	15,60%
4.	Tidak Setuju	8	8,3%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	3,15%
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang (41,67%), responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab netral berjumlah 15 orang (15,60%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang (8,5%) dan sangat tidak setuju berjumlah 3 orang (3,15%).

Kuesioner 6 : Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini

TABEL 4.10

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 6 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Kualitas

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	40	41,7%
2.	Setuju	40	41,7%
3.	Netral	10	10,4%
4.	Tidak Setuju	6	6,2%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang (41,67%), responden yang menjawab setuju berjumlah 40 orang (41,67%), responden yang menjawab netral berjumlah 10 orang (10,4%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang (6,2%) dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 7 : Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan

TABEL 4.11

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 7 Variabel Kinerja
Pegawai Indikator Kualitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	55	57,3%
2.	Setuju	30	31,25%
3.	Netral	10	10,4%
4.	Tidak Setuju	1	1,05%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 55 orang (57,3%), responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab netral berjumlah 10 orang (10,4%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang (1,05%) dan sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 8 : Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh

TABEL 4.12

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 8 Variabel Kinerja
Pegawai Indikator Kualitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	40	41,7%
2.	Setuju	50	52,10%
3.	Netral	6	6,2%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-

	Jumlah	96	100%
--	--------	----	------

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang (41,67%), responden yang menjawab setuju berjumlah 50 orang (52,10%), responden yang menjawab netral berjumlah 6 orang (6,2%), responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing tidak ada.

Kuesioner 9 : Saya taat dan patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan

TABEL 4.13

Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 9 Variabel Kinerja Pegawai Indikator Ketepatan Waktu

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	65	67,7%
2.	Setuju	30	31,25%
3.	Netral	1	1,05%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 65 orang (67,7%), responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab netral berjumlah 1 orang (1,05%), responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing tidak ada.

Kuesioner 10 : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan

TABEL 4.14

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 10 Variabel Kinerja
Pegawai Indikator Ketepatan Waktu**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	45	46,88%
2.	Setuju	40	41,67%
3.	Netral	11	11,45%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang (46,88%), responden yang menjawab setuju berjumlah 40 orang (41,67%), responden yang menjawab netral berjumlah 11 orang (11,45%), responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing tidak ada.

Kuesioner 11 : Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja

TABEL 4.15

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 11 Variabel Kinerja
Pegawai Indikator Ketepatan Waktu**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	30	31,25%
2.	Setuju	25	26,05%
3.	Netral	20	20,83%
4.	Tidak Setuju	15	15,62%

5.	Sangat Tidak Setuju	6	6,25%
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang (26,05%), responden yang menjawab netral berjumlah 20 orang (20,83%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang (15,62%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 6 orang (6,25%).

Kuesioner 12 : Saya diwajibkan untuk mampu belajar dengan cepat dalam mempelajari bidang pekerjaan yang baru.

TABEL 4.16

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 12 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	30	31,25%
2.	Setuju	25	26,05%
3.	Netral	15	15,62%
4.	Tidak Setuju	15	15,62%
5.	Sangat Tidak Setuju	11	11,46%
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang (26,05%), responden yang menjawab netral berjumlah 15 orang (15,62%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 15 orang (15,62%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 11 orang (11,46%).

Kuesioner 13 : Perusahaan selalu membuka peluang untuk menemukan gagasan baru demi perkembangan karyawan dan organisasi

TABEL 4.17

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 13 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	70	72,92%
2.	Setuju	20	20,83%
3.	Netral	6	6,25%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 70 orang (72,92%), responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang (20,83%), responden yang menjawab netral berjumlah 6 orang (6,25%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 14 : Saya selalu mencari alternative pola kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan

TABEL 4.18

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 14 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	60	62,5%
2.	Setuju	35	36,45%

3.	Netral	1	1,05%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 60 orang (62,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 35 orang (36,45%), responden yang menjawab netral berjumlah 1 orang (1,05%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 15 : Iklim dan kondisi kantor memberikan kepuasan dan rasa aman selalu melakukan pekerjaan

TABEL 4.19

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 15 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efisiensi**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	45	46,85%
2.	Setuju	35	36,45%
3.	Netral	11	11,45%
4.	Tidak Setuju	5	5,25%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang (46,85%), responden yang menjawab setuju berjumlah 35 orang (36,45%), responden yang menjawab netral berjumlah 11

orang (11,45%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang (5,25%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 16 : Organisasi selalu memberikan kesempatan dan dorongan bagi para pegawainya untuk berprestasi, maju dan berkembang

TABEL 4.20

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 16 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	75	78,15%
2.	Setuju	15	15,65%
3.	Netral	6	6,2%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 75 orang (78,15%), responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang (15,65%), responden yang menjawab netral berjumlah 6 orang (6,2%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 17 : Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan

TABEL 4.21

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 17 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	65	67,73%

2.	Setuju	25	26,07%
3.	Netral	6	6,2%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 65 orang (67,73%), responden yang menjawab setuju berjumlah 25 orang (26,07%), responden yang menjawab netral berjumlah 6 orang (6,2%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 18 : Saya puas dengan kauntitas pekerjaan dari unit kerja

TABEL 4.22

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 18 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	60	62,5%
2.	Setuju	30	31,25%
3.	Netral	6	6,25%
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 60 orang (62,5%), responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab netral berjumlah 6

orang (6,2%), responden yang menjawab tidak setuju dan responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Kuesioner 19 : Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

TABEL 4.23

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 19 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	30	31,25%
2.	Setuju	30	31,25%
3.	Netral	25	26,04%
4.	Tidak Setuju	6	6,25%
5.	Sangat Tidak Setuju	5	5,21%
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab netral berjumlah 25 orang (26,04%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang (6,25%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 5 orang (5,21%).

Kuesioner 20 : Saya memiliki komitmen yang berdampak pada pencapaian visi dan misi organisasi

TABEL 4.24

**Distribusi Jawaban Responden Tentang Kuesioner No. 20 Variabel
Produktivitas Organisasi Indikator Efektivitas**

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	30	31,25%
2.	Setuju	35	36,45%
3.	Netral	25	26,05%
4.	Tidak Setuju	6	6,25%
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	96	100%

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang (31,25%), responden yang menjawab setuju berjumlah 35 orang (36,45%), responden yang menjawab netral berjumlah 25 orang (26,05%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang (6,25%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 5 orang (5,21%).

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai dengan alat ukur yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan alat kuesioner dengan pengujian validitas menggunakan program SPSS. Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus *Korelasi Product Moment*. Angket penelitian ini dikatakan valid jika $r_{tabel} > r_{hitung}$ pada taraf $\alpha = 0.05$.

Untuk itu dilakukan uji coba instrumen kepada 96 orang sampel, dengan menggunakan teknik *Korelasi Produk Moment*. Untuk mengetahui validitas angket dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ dan $df - 2 = 96 - 2 = 94$ sebesar 0.2006.

TABEL 4.25

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X)

No.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,493	0,200	Valid
2.	0,450	0,200	Valid
3.	0,448	0,200	Valid
4.	0,385	0,200	Valid
5.	0,480	0,200	Valid
6.	0,390	0,200	Valid
7.	0,469	0,200	Valid
8.	0,404	0,200	Valid
9.	0,345	0,200	Valid
10.	0,300	0,200	Valid
11.	0,244	0,200	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan data pada tabel tersebut, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 11 butir angket dalam variabel Kinerja Pegawai (X) dinyatakan valid, karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan dalam penelitian

TABEL 4.26

Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Organisasi (Y)

No.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0,386	0,200	Valid
2.	0,211	0,200	Valid
3.	0,455	0,200	Valid
4.	0,386	0,200	Valid
5.	0,264	0,200	Valid

6.	0,418	0,200	Valid
7.	0,368	0,200	Valid
8.	0,354	0,200	Valid
9.	0,500	0,200	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 9 butir angket dalam variabel Produktivitas Organisasi (Y) dinyatakan valid, karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan dalam penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Angket yang digunakan dalam penelitian initerlebih dahulu di uji validitas sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk pengujian reliabilitas angket dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbatch*.

TABEL 4.27

Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	11

Berdasarkan pada tabel tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa 11butir item untuk variabel Kinerja Pegawai (X) tersebut adalah reliabel karena *Alpha Cronbach's* $> r_{tabel}$, dimana $0.710 > 0.200$.

TABEL 4.28

Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Produktivitas Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	9

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa 11 butir item untuk variabel Produktivitas Organisasi (Y) tersebut adalah reliabel karena *Alpha Cronbach's* $> r_{\text{tabel}}$, dimana $0.614 > 0.200$.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependent dan variabel indeventent memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal

TABEL 4.29**Hasil Pengujian Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,70507298
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,536
Asymp. Sig. (2-tailed)		,936

a. Test distribution is Normal.

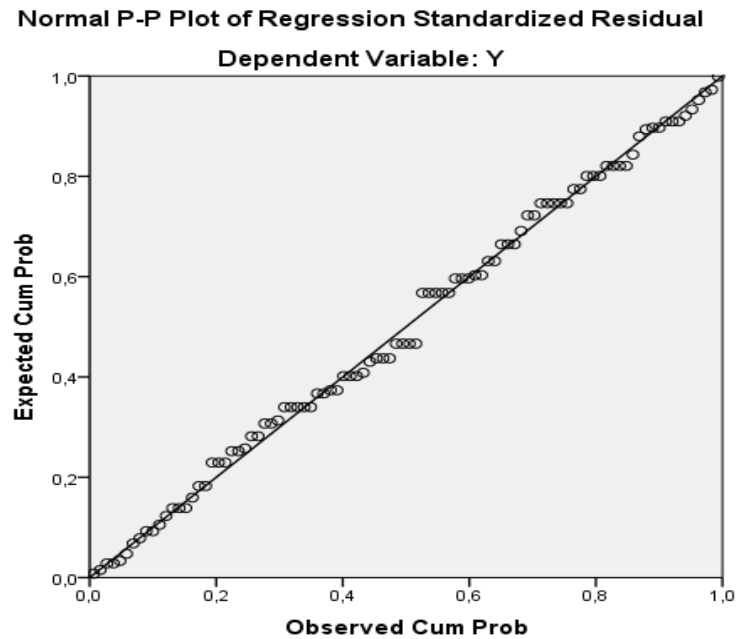
b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas sebagai berikut :

Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 di tolak. Jadi berdasarkan hasil pengolahan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (X) = 0,536 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal.

GAMBAR 4.2

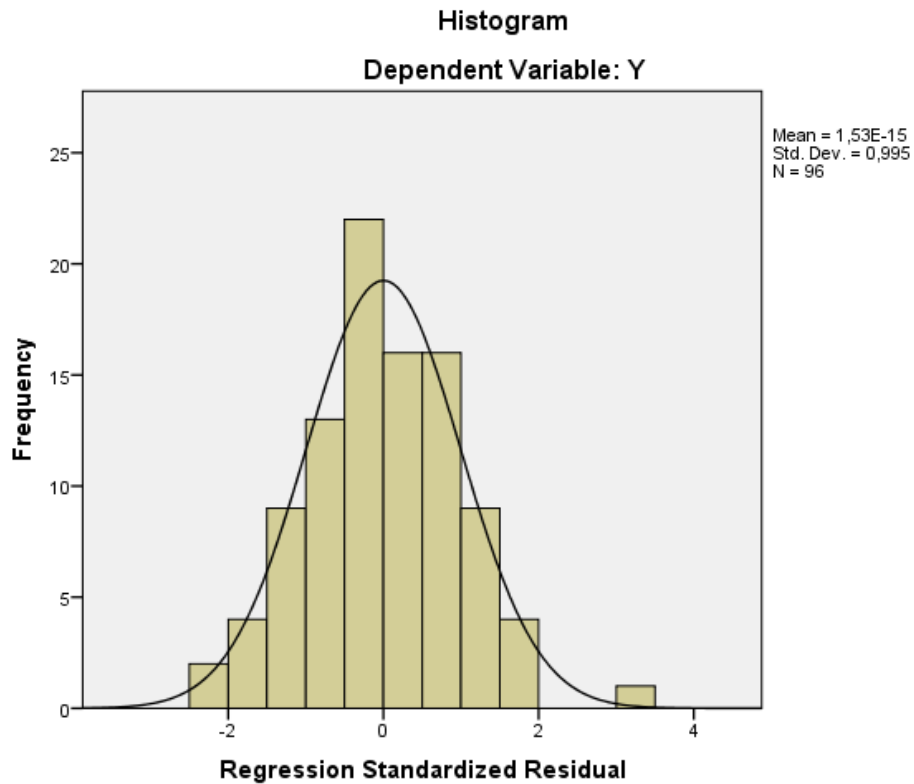
Hasil Grafik Pengujian Normal PP Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Lalu jika kita lihat dari hasil grafik *Normal P-P Plots* disimpulkan bahwa garis diagonal dalam grafik diatas ini menggambarkan keadaan ideal dari data-data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan yang di uji. Titik-titik yang berada sangat dekat dan bahkan menempel pada garis, maka dapat dikatakan jika data tersebut normal.

GAMBAR 4.3
GRAFIK HISTOGRAM



Dikatakan bahwa data yang berdistribusi normal, ketika sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Gambar di atas menunjukkan bahwa histogram sebagian besar tampak mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.

E. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Model regresi linear sederhana dengan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Organisasi dan variabel independen (X) yaitu Kinerja Pegawai (X) adalah sebagai berikut:

TABEL 4.30

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,475	3,402		7,782	,000
1 Kinerja Pegawai	,282	,072	,372	3,889	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Produktivitas Organisasi	Predicted Value	Residual
1	1,847	44	40,83	3,166
2	-,413	39	39,71	-,708
3	3,087	45	39,71	5,292
4	-,232	41	41,40	-,397
5	-,085	39	39,14	-,145
6	1,666	42	39,14	2,855
7	-,996	38	39,71	-1,708
8	-,504	38	38,86	-,863
9	-1,489	38	40,55	-2,553
10	-,413	39	39,71	-,708
11	1,337	42	39,71	2,292
12	,663	40	38,86	1,137
13	,170	40	39,71	,292

14	-1,161	38	39,99	-1,990
15	,335	40	39,43	,574
16	,170	40	39,71	,292
17	1,501	42	39,43	2,574
18	-,158	40	40,27	-,271
19	-,651	40	41,12	-1,116
20	,844	42	40,55	1,447
21	,261	41	40,55	,447
22	1,173	42	39,99	2,010
23	-1,087	37	38,86	-1,863
24	,499	40	39,14	,855
25	,170	40	39,71	,292
26	,170	40	39,71	,292
27	1,263	43	40,83	2,166
28	-,249	39	39,43	-,426
29	,335	40	39,43	,574
30	-,339	38	38,58	-,582
31	-,906	39	40,55	-1,553
32	,663	40	38,86	1,137
33	,918	41	39,43	1,574
34	1,337	42	39,71	2,292
35	,425	41	40,27	,729
36	-,487	40	40,83	-,834
37	-,742	39	40,27	-1,271
38	,589	41	39,99	1,010
39	-,906	39	40,55	-1,553
40	,425	41	40,27	,729
41	,589	41	39,99	1,010
42	,844	42	40,55	1,447
43	-,322	40	40,55	-,553
44	,170	40	39,71	,292
45	,918	41	39,43	1,574
46	-,413	39	39,71	-,708
47	-1,325	38	40,27	-2,271
48	-,577	39	39,99	-,990

49	1,263	43	40,83	2,166
50	,844	42	40,55	1,447
51	1,009	42	40,27	1,729
52	-,742	39	40,27	-1,271
53	,918	41	39,43	1,574
54	-,085	39	39,14	-,145
55	,918	41	39,43	1,574
56	1,247	41	38,86	2,137
57	1,411	41	38,58	2,418
58	,754	41	39,71	1,292
59	1,921	43	39,71	3,292
60	,425	41	40,27	,729
61	-,577	39	39,99	-,990
62	-2,163	36	39,71	-3,708
63	-2,418	35	39,14	-4,145
64	,754	41	39,71	1,292
65	-1,908	37	40,27	-3,271
66	-,158	40	40,27	-,271
67	-1,325	38	40,27	-2,271
68	,244	39	38,58	,418
69	,244	39	38,58	,418
70	-,413	39	39,71	-,708
71	-,158	40	40,27	-,271
72	-,413	39	39,71	-,708
73	-,175	38	38,30	-,300
74	-,322	40	40,55	-,553
75	,261	41	40,55	,447
76	-,742	39	40,27	-1,271
77	-,339	38	38,58	-,582
78	-1,670	36	38,86	-2,863
79	-1,251	37	39,14	-2,145
80	-,504	38	38,86	-,863
81	-1,835	36	39,14	-3,145
82	-,668	38	39,14	-1,145
83	,244	39	38,58	,418

84	-1,087	37	38,86	-1,863
85	,663	40	38,86	1,137
86	-1,087	37	38,86	-1,863
87	-,249	39	39,43	-,426
88	1,337	42	39,71	2,292
89	-,085	39	39,14	-,145
90	-,249	39	39,43	-,426
91	,663	40	38,86	1,137
92	-,085	39	39,14	-,145
93	-1,908	37	40,27	-3,271
94	-1,416	37	39,43	-2,426
95	,663	40	38,86	1,137
96	-,668	38	39,14	-1,145

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Persamaan regresi linier sederhana ini adalah :

$$Y' = a + bX$$

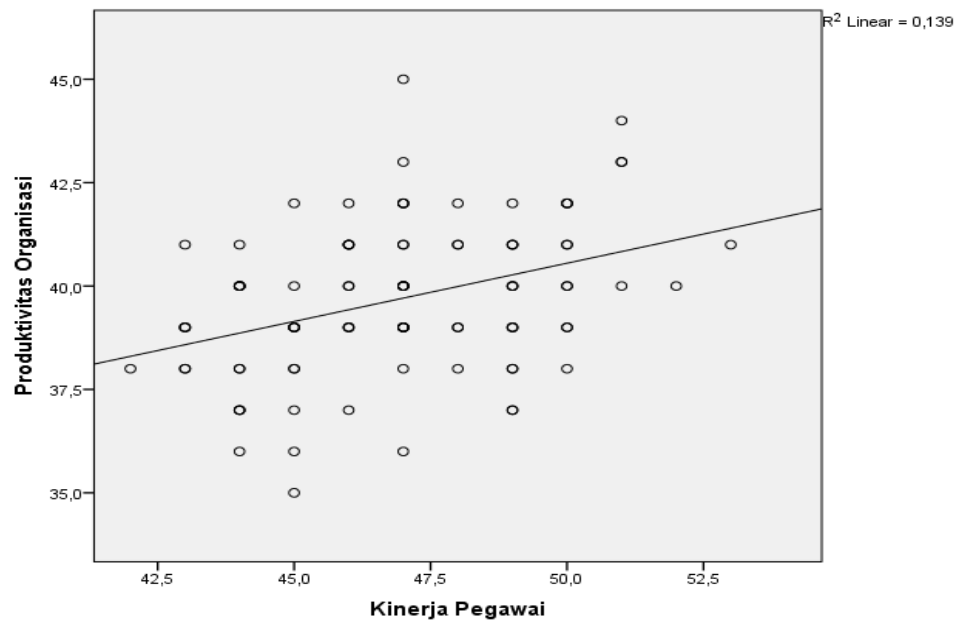
$$Y' = 26,475 + 0,282X$$

Angka-angka tersebut dapat diarikan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 26,475 artinya jika Kinerja Pegawai (X) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Organisasi (Y) nilainya positif yaitu sebesar 26,475. Koefisien regresi variabel Kinerja Pegawai (X) sebesar 0,282 artinya jika Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 1, maka Produktivitas Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Organisasi. Nilai Produktivitas Organisasi yang diprediksi (Y') dapat dilihat pada tabel *Caeswise Diagnostics (Kolom Predicted Value)*.

GAMBAR 4.4

Hasil Grafik Regresi Linier Sederhana



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya presentase variasi dalam variasi bebas terhadap model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien Determinasi (R^2) dinyatakan dalam bentuk presentase.

TABEL 4.31

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,139	,129		1,714

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel diperoleh nilai R^2 sebesar 0,139 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara Kinerja Pegawai (X) dengan Produktivitas Organisasi (Y). Nilai R^2 0,139 artinya bahwa variabel bebas (Kinerja Pegawai) mampu menjelaskan variabel terikat (Produktivitas Organisasi) sebesar 13,9% dan sisanya 86,1% variabel Produktivitas Organisasi dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan. penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana diperoleh informasi dari responden melalui kuesioner yang berisikan tentang identitas responden yaitu jenis kelamin dan umur atas pernyataan dalam kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis diatas, selanjutnya dapat dibahas tentang pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang.

1. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi

- a. Jika di lihat dari nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 di tolak. Jadi berdasarkan hasil pengolahan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (X) = 0,536 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal.
- b. Lalu jika kita lihat dari hasil grafik *Normal P-P Plots* di atas dapat disimpulkan bahwa garis diagonal dalam grafik tersebut menggambarkan keadaan ideal dari data-data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan yang di uji. Titik-titik yang berada sangat dekat dan bahkan menempel pada garis, maka dapat dikatakan jika data tersebut normal.

- c. Jika kita lihat lagi melalui grafik histogram, dikatakan bahwa data yang berdistribusi normal, ketika sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa histogram sebagian besar tampak mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data tersebut berdistribusi normal.
- d. Berdasarkan hasil regresi diketahui kinerja pegawai memiliki koefisien regresi sebesar 0,282. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas organisasi, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan kinerja pegawai sebesar 1, maka produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kinerja pegawai akan mempengaruhi dalam produktivitas organisasi, karena dalam meningkatkan produktivitas organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang mumpuni.
- e. Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,139 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara Kinerja Pegawai (X) dengan Produktivitas Organisasi (Y). Nilai *R square* 0,139 artinya bahwa variabel bebas (Kinerja Pegawai) mampu menjelaskan variabel terikat (Produktivitas Organisasi) sebesar 13,9% dan sisanya 86,1% variabel Produktivitas Organisasi dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Dari pemaparan hasil penelitian di atas di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu agar dapat mencapai produktivitas yang baik sebuah organisasi, yaitu :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi dari pihak internal.
3. Dukungan yang di terima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi tersebut

Serta sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ravianto, bahwa semua cara atau langkah-langkah yang dilakukan tersebut dalam rangka meningkatkan produktivitas sektor publik telah ditemukan banyak cara untuk melakukannya, terutama yang dikembangkan dan diterapkan di organisasi-organisasi privat antara lain melalui *quality circle*, *job redesign*, *contracting out*, *alternative work schedule*, *demand analysis*, dan sebagainya, yang mana semua itu dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yaitu :

1. Perubahan pada proses pekerjaan, pendekatan ini lebih menekankan pada bagaimana pekerjaan diorganisasikan dan kemudian di proses, atau dengan kata lain pendekatan ini lebih menfokuskan pada kegiatan operasional.
2. Perubahan pada pekerjaanya, peningkatan produktivitas lebih ditekankan pada bagaimana meningkatkan kontribusi para pegawainya.
3. Perubahan pada pilihan atau keputusan manajemen, yang berfokus pada pengembangan pilihan-pilihan manajerial dalam rangka memenuhi keinginan pelanggan dalam lingkungan yang selalu berubah, tidak pasti dan penuh dengan tantangan.

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menguraikan kesimpulan hipotesis dari analisis seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya dan saran.

A. Kesimpulan

Berdasarkan atas data yang diperoleh dan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang, yang dapat dilihat dari Pertama, Terdapat hubungan positif yang terjadi antara Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya koefisien regresi linier sederhana Kinerja Pegawai sebesar 0,282 artinya jika Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 1, maka Produktivitas Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,889 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dilihat bahwa tingkat pengaruh Kinerja Pegawai terhadap produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang dapat dikatakan baik untuk itu perlu dilakukan peningkatan ke arah yang lebih baik lagi yaitu dengan cara melakukan efisiensi dan efektifitas sumber-sumber daya yang tersedia, yaitu kepegawaian itu sendiri, sarana dan prasarana, fasilitas, pelatihan, waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

2. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang hendaknya mempertahankan perencanaan dan pengendalian tujuan yang efektif, dengan cara tersebut menjadi sangat penting untuk memantapkan sistem pengendalian yang efektif yang mengukur kemajuan terhadap perencanaan, menunjukkan tindakan perbaikan dan memastikan bahwa kinerja yang tidak memenuhi standar agar lebih ditingkatkan.

3. Dari penelitian ini, peneliti menyarankan bagi peneliti berikutnya agar menambah variabel lain yang berkaitan erat secara teori terhadap Kinerja Pegawai dan produktivitas Organisasi Publik serta ruang lingkup penelitian diperluas. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang di dapat akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, Jakarta : Bumi Restu, 1976
- Adya, Atep Brata. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Rajawali, 2007.
- AhmadiNur Bi Rahmani, *MetodologiPenelitianEkonomi*, Medan :Febi Press, 2016.
- Amin PrasetyoHadi, *AnalisisPengaruh Total Quality Management Terhadap KinerjaManajerial*, Jakarta :SalembaEmpat, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *PenelitianTindakanKelas*, Jakarta :BumiAksara, 2006.
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Modern untukSektorPublik*, Yogyakarta : Balairung& Co, 2003.
- Irianto, Jausuf, *ManajemenSumberDayaManusia*, Surabaya :InsanCendekia, 2001.
- KussriyantoBambang, *PeningkatanProduktivitasKaryawan*, Jakarta : PT. Gramedia, 1991.
- Meldona dan Siswanto. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang : Maliki Pers, 2012.
- Polta, Lijan. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : Rajawali Pers, 2000.
- Rivai, Veithzal, *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan*, Jakarta : Raja GrafindoPersada, 2005.
- R.L. Mathis & Jackson J.H., *Human Resource Management :ManajemenSumber DayaManusia*, Terj. Dian Angelia, Jakarta :SalembaEmpat, 2006.
- SaksonoSlamet, *AdministrasiKepegawaian*, Yogyakarta :Kanisius, 1988.
- Siregar, Sofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana, 2013.

SutrisnoEdy, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta :KencanaPrenada Media Group, 2009.

SuryadanaLiga, *Pengelolaan SDM BerbasisKinerja*, Bandung :Alfabeta, 2015.

_____, *KiatMeningkatkanProduktivitasKerja*, Jakarta :RenikaCipta, 2002.

Stephen, Robbins, *PerilakuOrganisasi*, Jakarta :KelompokGramedia, 2006.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Candra Ladianto
2. NIM : 51143097
3. Tempat/Tanggal Lahir : Bakaran Batu, 04 Februari 1997
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Dusun II Gg. Mawar, Bakaran Batu, Lubuk Pakam
6. No. HP : 0831-9751-3383
7. Asal Sekolah : MAS Nurul Ittihadiyah No.1 Lubuk Pakam
8. Tahun Masuk UIN-SU : 2014
9. Pembimbing Akademik : Nurlaila Harahap SE. M.Si
10. Judul Skripsi : Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang
11. Pembimbing Skripsi I : Zuhri M. Nawawi, MA
12. Pembimbing Skripsi II : Sri Ramadhani, MM
13. IPK Sementara : 3,55

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 101903 Bakaran Batu : 2008
2. Tamatan Mts. Nurul Ittihadiyah No. 1 Lubuk Pakam : 2011
3. Tamatan MAS Nurul Ittihadiyah No. 1 Lubuk Pakam : 2014



**PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN**

Jalan Tanjung Garbus No Telp 7951141 - 7955218 Komp. Kantor Pemkab. Deli Serdang

LUBUK PAKAM - 20514

E-mail : disperindag@deliserdangkab.go.id.

Lubuk Pakam, 13 Desember 2017

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nomor : 070/1729/PERINDAG/DS/2017
Sifat : Biasa
Lamp : -
Hal : Persetujuan Riset/KKN

Di,-

Medan

Berdasarkan surat rekomendasi Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor : 070/1603/BPDS/2017 tanggal 13 November 2017 perihal Rekomendasi / Izin melaksanakan Penelitian/ Riset/KKN, Atas :

Nama : Candra Ladianto
NIM : 51143097
Alamat : Dusun II Gg. Mawar Desa Bakaran Batu Kecamatan Lubuk Pakam

Bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara untuk melaksanakan Riset/ KKN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang mulai tanggal 22 Januari 2018 sampai dengan tanggal 22 Februari 2018 sepanjang Mahasiswa yang dimaksud dapat mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli serdang.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dilaksanakan.

An.KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN DELI SERDANG



DR. TEDY BACHTARI
PEMBINA Tk. I
NIP. 19651216 198603 1 015

Tembusan :
- Bapak Bupati Deli Serdang
- Bapak Kesbag Pol
- Peringgal

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Saya Candra Ladianto, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, mengharapkan kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang”**

Informasi yang saudara/i berikan sangat berarti dalam penyelesaian skripsi saya. Saya ucapkan terima kasih atas kerja sama dan bantuan dari saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Candra Ladianto

I. Identitas Responden

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda lingkaran pada jawaban yang dipilih.

No. Responden :

JenisKelamin :

Usia :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

II. PERNYATAAN

Pilihlah jawaban dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan alternatif jawaban sebagai berikut :

Kriteria Jawaban			Skor Jawaban
SS	=	Sangat Setuju	5
S	=	Setuju	4
N	=	Netral	3
TS	=	Tidak Setuju	2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	1

INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

1. KUANTITAS

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
4.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

2. KUALITAS

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
5.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
6.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
7.	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan					
8.	Saya selalu terbuka untuk menerima					

	kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
--	---	--	--	--	--	--

3. KETEPATAN WAKTU

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
9.	Saya taat dan patuh terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
10.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan					
11.	Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja					

INDIKATOR PRODUKTIVITAS ORGANISASI

1. EFISIENSI

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya diwajibkan untuk mampu belajar dengan cepat dalam mempelajari bidang pekerjaan yang baru					
2.	Perusahaan selalu membuka peluang untuk menemukan gagasan baru demi perkembangan karyawan dan organisasi					
3.	Saya selalu mencari alternative pola kerja terbaik untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan					

4.	Iklim dan kondisi kantor memberikan kepuasan dan rasa aman selalu melakukan pekerjaan					
----	---	--	--	--	--	--

2. EFEKTIVITAS

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
5.	Organisasi selalu memberikan kesempatan dan dorongan bagi para pegawainya untuk berprestasi, maju dan berkembang					
6.	Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan					
7.	Saya puas dengan kuantitas pekerjaan dari unit kerja					
8.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas kerja					
9.	Saya memiliki komitmen yang berdampak pada pencapaian visi dan misi organisasi					

TABULASI DATA KUESIONER

No.	Produktivitas Organisasi									
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
2.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4.	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
5.	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
6.	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
7.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
8.	4	5	4	4	5	4	4	3	5	38
9.	4	5	4	3	5	4	5	4	4	38
10.	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
11.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	42
12.	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
13.	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
14.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
15.	4	4	5	5	5	4	4	4	5	40
16.	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
17.	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42
18.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
19.	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
20.	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
21.	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
22.	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
23.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
24.	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
25.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40

26.	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
27.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
28.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
29.	5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
30.	5	5	4	4	5	4	4	4	3	38
31.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
32.	4	5	5	4	5	5	5	4	3	40
33.	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
34.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
35.	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
36.	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
37.	4	3	4	4	5	5	5	5	4	39
38.	4	5	4	4	5	5	5	5	4	41
39.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
40.	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
41.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	41
42.	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
43.	4	4	5	4	5	5	5	4	4	40
44.	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
45.	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
46.	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39
47.	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
48.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
49.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
50.	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
51.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
52.	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
53.	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
54.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39

55.	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41
56.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
57.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
58.	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
59.	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
60.	4	5	4	3	5	5	5	5	5	41
61.	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
62.	3	5	4	3	5	4	4	4	4	36
63.	3	5	4	4	4	4	4	4	3	35
64.	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
65.	4	4	4	4	4	5	4	3	5	37
66.	3	5	4	4	5	5	4	5	5	40
67.	4	5	4	4	5	5	3	4	4	38
68.	3	5	4	3	5	5	4	5	5	39
69.	4	4	4	5	5	5	5	3	4	39
70.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
71.	3	5	5	4	5	5	5	4	4	40
72.	4	5	4	4	5	4	5	5	3	39
73.	4	5	4	4	5	4	4	5	3	38
74.	4	5	5	5	5	4	4	5	3	40
75.	3	5	5	4	5	5	4	5	5	41
76.	4	5	5	4	5	5	5	3	3	39
77.	3	4	5	4	5	4	5	4	4	38
78.	3	5	4	3	5	4	4	5	3	36
79.	4	5	4	3	5	4	4	5	3	37
80.	3	4	4	3	5	5	5	5	4	38
81.	4	5	3	3	5	5	5	3	3	36
82.	5	5	5	3	5	4	5	3	3	38
83.	5	5	4	3	5	4	4	5	4	39

84.	5	5	3	5	5	4	3	4	3	37
85.	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40
86.	5	4	4	4	5	4	4	4	3	37
87.	5	3	5	5	5	4	4	3	5	39
88.	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
89.	4	5	4	4	5	5	3	4	5	39
90.	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
91.	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
92.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	39
93.	4	4	4	4	5	4	4	5	3	37
94.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
95.	5	5	5	4	5	4	4	3	5	40
96.	5	4	4	3	5	4	4	5	4	38

No. Kinerja Pegawai

	X.1 X.11	X.2 X	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
1.	5 4	5 51	5	4	5	5	4	5	5	4
2.	4 4	5 47	5	3	4	5	4	5	4	4
3.	4 5	5 47	5	3	4	5	4	4	4	4
4.	5 5	5 53	5	4	5	5	5	5	4	5
5.	5 4	5 45	4	3	4	4	4	4	5	3
6.	4 4	4 45	5	5	4	4	3	4	3	5
7.	5 5	4 47	4	5	4	3	5	5	3	4

8.	4 5	4 44	5	4	3	4	4	4	4	3
9.	5 5	5 50	5	3	5	5	5	5	3	4
10.	5 4	5 47	5	4	4	4	4	5	4	3
11.	4 5	5 47	4	4	4	5	5	4	4	3
12.	4 5	4 44	4	3	4	4	5	4	4	3
13.	5 4	4 47	5	4	4	4	5	4	4	4
14.	5 5	4 48	5	4	4	4	4	5	4	4
15.	5 5	4 46	4	3	4	4	4	5	4	4
16.	4 5	4 47	4	4	4	4	5	5	4	4
17.	4 5	5 46	4	3	4	4	4	5	4	4
18.	4 5	5 49	5	3	4	5	5	5	4	4
19.	5 5	5 52	5	3	5	5	5	5	4	5
20.	5 5	4 50	5	5	4	5	5	5	3	4
21.	4 5	5 50	5	4	4	5	5	5	4	4
22.	5 5	4 48	4	5	4	4	5	4	3	5
23.	5 5	4 44	4	3	3	4	3	5	4	4
24.	4 5	3 45	4	3	4	5	4	5	4	4
25.	4 5	4 47	4	4	4	5	5	5	3	4

26.	5 5	4 47	4	3	4	4	5	5	4	4
27.	4 5	5 51	4	3	5	5	5	5	5	5
28.	4 5	5 46	4	3	4	4	4	4	5	4
29.	4 5	5 46	5	4	4	3	4	4	5	3
30.	4 4	4 43	4	3	3	5	4	5	4	3
31.	5 5	5 50	5	4	4	5	4	5	4	4
32.	4 5	4 44	4	3	4	3	4	5	4	4
33.	4 5	4 46	4	3	4	4	4	5	4	5
34.	4 5	5 47	5	4	5	5	4	4	3	3
35.	4 5	5 49	5	4	4	5	4	5	4	4
36.	5 4	5 51	5	3	5	5	5	5	5	4
37.	5 4	5 49	4	4	4	4	5	5	5	4
38.	4 4	5 48	3	3	4	5	5	5	5	5
39.	5 5	5 50	4	4	4	4	4	5	5	5
40.	4 5	4 49	4	4	4	5	5	5	5	4
41.	5 5	5 48	4	3	4	4	4	5	5	4
42.	4 5	4 50	4	5	5	4	5	5	5	4
43.	5 4	5 50	5	3	5	5	5	4	5	4

44.	4 4	5 47	4	3	4	5	4	5	5	4
45.	4 5	4 46	4	4	4	4	4	4	5	4
46.	4 5	4 47	4	4	5	4	5	4	4	4
47.	5 5	5 49	4	4	4	4	4	5	4	5
48.	4 5	5 48	4	4	4	4	4	4	5	5
49.	5 5	5 51	5	5	5	4	4	5	4	4
50.	4 4	5 50	5	5	4	4	5	5	5	4
51.	5 5	5 49	4	4	4	4	5	4	5	4
52.	5 4	5 49	5	5	4	4	4	4	5	4
53.	4 5	4 46	5	4	4	4	4	4	4	4
54.	4 5	5 45	4	3	4	4	4	4	5	3
55.	5 5	4 46	4	3	4	4	4	5	4	4
56.	4 5	4 44	3	3	4	4	4	5	4	4
57.	3 4	4 43	4	3	4	4	4	4	5	4
58.	5 5	4 47	4	5	4	4	4	4	4	4
59.	4 5	4 47	4	3	4	5	4	5	5	4
60.	5 4	5 49	5	4	5	4	4	4	5	4
61.	4 5	4 48	4	5	4	4	5	5	4	4

62.	5 4	4 47	5	5	4	5	4	4	4	3
63.	4 4	4 45	4	4	5	4	4	4	4	4
64.	5 5	4 47	4	4	5	4	3	4	5	4
65.	5 4	5 49	5	5	4	5	4	4	4	4
66.	4 5	4 49	5	5	5	4	4	4	5	4
67.	5 5	5 49	4	4	4	5	5	5	3	4
68.	3 4	4 43	4	3	5	4	4	4	4	4
69.	5 4	5 43	3	3	3	4	4	3	5	4
70.	5 5	5 47	5	4	3	4	4	4	4	4
71.	5 5	4 49	5	5	4	5	4	4	4	4
72.	4 4	4 47	4	4	5	5	4	5	4	4
73.	4 4	4 42	4	3	4	4	4	4	3	4
74.	5 5	5 50	5	5	4	4	4	5	4	4
75.	5 5	5 50	5	5	4	5	4	4	4	4
76.	5 5	5 49	4	4	5	4	4	4	5	4
77.	4 5	4 43	4	4	3	4	4	4	3	4
78.	4 5	5 44	4	4	3	4	4	4	3	4
79.	5 4	5 45	4	3	3	4	4	4	5	4

80.	4 5	4 44	4	3	3	4	4	5	4	4
81.	4 4	5 45	5	4	3	4	4	3	5	4
82.	4 4	4 45	4	4	5	4	4	5	4	3
83.	4 4	4 43	5	3	5	4	3	3	4	4
84.	4 4	5 44	4	3	3	4	5	4	3	5
85.	4 4	5 44	4	4	3	5	4	4	3	4
86.	4 4	4 44	4	3	4	5	4	4	4	4
87.	5 4	4 46	4	3	4	5	4	5	3	5
88.	4 5	4 47	5	4	4	5	4	4	4	4
89.	4 4	4 45	3	5	4	4	4	4	5	4
90.	4 5	3 46	4	3	5	4	5	4	5	4
91.	4 4	4 44	3	4	4	4	4	4	5	4
92.	4 5	4 45	4	4	3	4	4	5	3	5
93.	5 4	4 49	4	5	4	5	5	5	3	5
94.	4 4	4 46	5	4	4	5	4	5	3	4
95.	5 5	4 44	4	4	4	4	3	4	4	3
96.	4 4	4 45	5	3	4	4	4	5	4	4

Tabel R²

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	42,5208	4,905	,299	,337
X.2	42,4792	5,010	,247	,355
X.3	42,5938	4,981	,230	,359
X.4	43,1354	5,066	,087	,419
X.5	42,8438	4,870	,260	,346
X.6	42,5938	5,170	,181	,377
X.7	42,6771	4,958	,268	,347
X.8	42,4479	5,113	,186	,375
X.9	42,7708	5,757	-,104	,491
X.10	42,9063	5,412	,088	,407
X.11	42,3021	5,560	,045	,418

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,45	2,881	,058	,207
Y.2	35,13	3,247	-,084	,283
Y.3	35,36	2,781	,193	,128
Y.4	35,53	2,883	,062	,204
Y.5	34,72	3,236	,173	,189
Y.6	35,20	2,855	,157	,150
Y.7	35,26	2,931	,070	,199
Y.8	35,38	2,953	,017	,234
Y.9	35,48	2,589	,148	,140

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

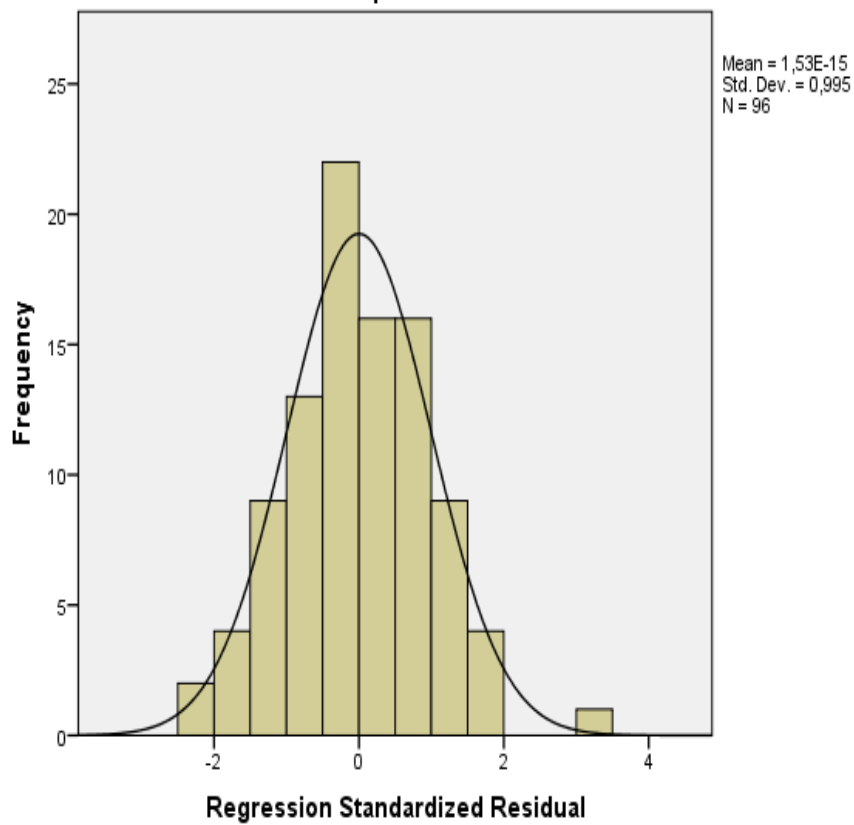
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,70507298
	Absolute	,055
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,536
Asymp. Sig. (2-tailed)		,936

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

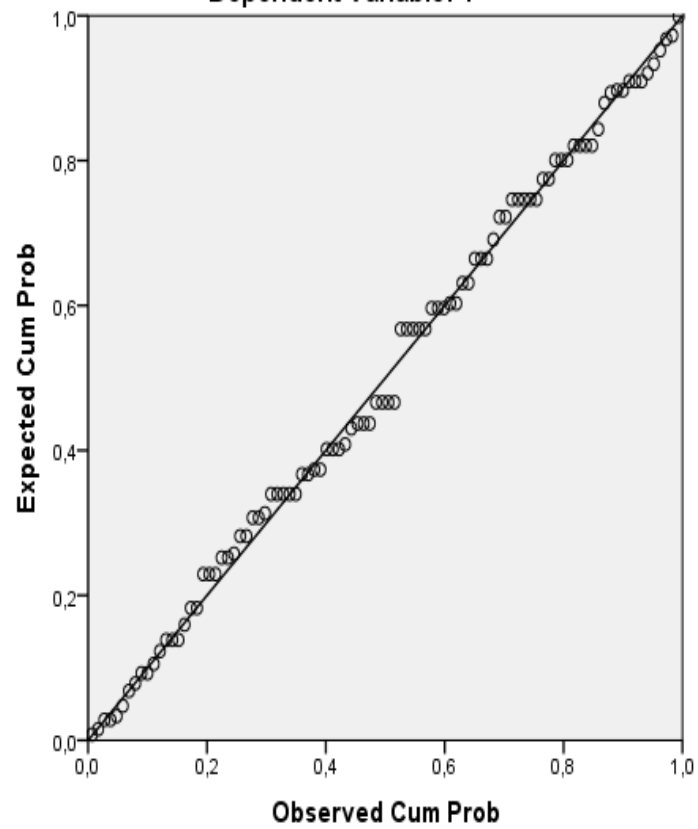
Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,475	3,402		7,782	,000
1 Kinerja Pegawai	,282	,072	,372	3,889	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi

Casewise Diagnostics^a

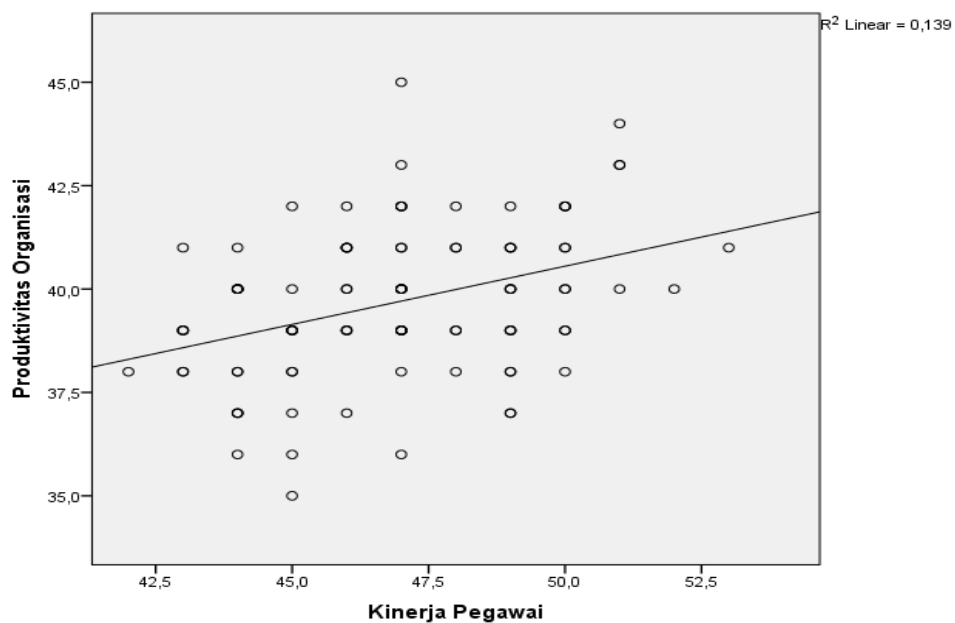
Case Number	Std. Residual	Produktivitas Organisasi	Predicted Value	Residual
1	1,847	44	40,83	3,166
2	-,413	39	39,71	-,708
3	3,087	45	39,71	5,292
4	-,232	41	41,40	-,397
5	-,085	39	39,14	-,145
6	1,666	42	39,14	2,855
7	-,996	38	39,71	-1,708
8	-,504	38	38,86	-,863
9	-1,489	38	40,55	-2,553
10	-,413	39	39,71	-,708
11	1,337	42	39,71	2,292
12	,663	40	38,86	1,137
13	,170	40	39,71	,292
14	-1,161	38	39,99	-1,990
15	,335	40	39,43	,574
16	,170	40	39,71	,292
17	1,501	42	39,43	2,574
18	-,158	40	40,27	-,271
19	-,651	40	41,12	-1,116
20	,844	42	40,55	1,447
21	,261	41	40,55	,447

22	1,173	42	39,99	2,010
23	-1,087	37	38,86	-1,863
24	,499	40	39,14	,855
25	,170	40	39,71	,292
26	,170	40	39,71	,292
27	1,263	43	40,83	2,166
28	-,249	39	39,43	-,426
29	,335	40	39,43	,574
30	-,339	38	38,58	-,582
31	-,906	39	40,55	-1,553
32	,663	40	38,86	1,137
33	,918	41	39,43	1,574
34	1,337	42	39,71	2,292
35	,425	41	40,27	,729
36	-,487	40	40,83	-,834
37	-,742	39	40,27	-1,271
38	,589	41	39,99	1,010
39	-,906	39	40,55	-1,553
40	,425	41	40,27	,729
41	,589	41	39,99	1,010
42	,844	42	40,55	1,447
43	-,322	40	40,55	-,553
44	,170	40	39,71	,292
45	,918	41	39,43	1,574
46	-,413	39	39,71	-,708
47	-1,325	38	40,27	-2,271
48	-,577	39	39,99	-,990
49	1,263	43	40,83	2,166
50	,844	42	40,55	1,447
51	1,009	42	40,27	1,729
52	-,742	39	40,27	-1,271
53	,918	41	39,43	1,574
54	-,085	39	39,14	-,145
55	,918	41	39,43	1,574
56	1,247	41	38,86	2,137

57	1,411	41	38,58	2,418
58	,754	41	39,71	1,292
59	1,921	43	39,71	3,292
60	,425	41	40,27	,729
61	-,577	39	39,99	-,990
62	-2,163	36	39,71	-3,708
63	-2,418	35	39,14	-4,145
64	,754	41	39,71	1,292
65	-1,908	37	40,27	-3,271
66	-,158	40	40,27	-,271
67	-1,325	38	40,27	-2,271
68	,244	39	38,58	,418
69	,244	39	38,58	,418
70	-,413	39	39,71	-,708
71	-,158	40	40,27	-,271
72	-,413	39	39,71	-,708
73	-,175	38	38,30	-,300
74	-,322	40	40,55	-,553
75	,261	41	40,55	,447
76	-,742	39	40,27	-1,271
77	-,339	38	38,58	-,582
78	-1,670	36	38,86	-2,863
79	-1,251	37	39,14	-2,145
80	-,504	38	38,86	-,863
81	-1,835	36	39,14	-3,145
82	-,668	38	39,14	-1,145
83	,244	39	38,58	,418
84	-1,087	37	38,86	-1,863
85	,663	40	38,86	1,137
86	-1,087	37	38,86	-1,863
87	-,249	39	39,43	-,426
88	1,337	42	39,71	2,292
89	-,085	39	39,14	-,145
90	-,249	39	39,43	-,426
91	,663	40	38,86	1,137

92	-,085	39	39,14	-,145
93	-1,908	37	40,27	-3,271
94	-1,416	37	39,43	-2,426
95	,663	40	38,86	1,137
96	-,668	38	39,14	-1,145

a. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,139	,129	1,714

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Produktivitas Organisasi